



Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганиева»

СОГЛАСОВАННО:

Председатель Профсоюзного комитета
Протокол № 1

 Е.В Вагин

«28» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ БТПТиС

Приказ № 145

 Н.В. Глущенко

«28» сентября 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганиева»

(ГБПОУ БТПТиС)

2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганиева» (далее - Учреждение) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (именуемый далее «профком»);

Работодатель - в лице директора ГБПОУ «БТПТиС».

Председателя Совета Учреждения;

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.1.4. Коллективный договор разработан на основе действующего трудового законодательства на 2020-2025 год и его нормы являются обязательными при заключении трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.1.6. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.1.7. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

1.1.12. Трудовой коллектив признает что представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключений и изменений коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением является профсоюзный комитет ГБПОУ БТПТиС в лице своего выборного органа- профсоюзного комитета (профком).

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с законодательством. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3 Соотношение коллективного договора с законодательством

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется администрацией Учреждения.

2.6. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре с работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные

выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников, кроме случаев ликвидации Учреждения;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в Учреждении;
- извещать Работников Учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за два календарных месяца до их введения;
- установить учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с Советом Учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в новом учебном году;
- установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих

основаниях, и передать на этот период для выполнения другим педагогическим работникам;

- разрабатывать учебное расписание не позднее, чем за 10 дней до начала учебного периода;

- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам имеющим государственную аккредитацию;

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.12. Представитель Совета Учреждения обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем Учреждения трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

2.12. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы Учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.13. Представлять не менее чем за два месяца в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.14. Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.15. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.16. Работодатель и работники вправе заключать, изменять и расторгать трудовые договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством. Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, Работодатель - соблюдать условия трудового договора, законы и иные нормативные и локальные акты. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работника к работам, не предусмотренным его трудовым договором, осуществляется строго в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.17. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором. Работникам Учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для отдельных категорий (должностей)

инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала, не занятых обеспечением текущего учебного процесса, может устанавливаться 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю 8 часов в день, педагогическим работникам 36-часовая рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня 6 часов, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню сокращается на один час.

По соглашению между работником и администрацией как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Для работников, должности которых перечислены в Приложении № 1 к Коллективному договору, устанавливается ненормированный рабочий день.

3.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (студентами), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.4. Работникам разрешается работа по совместительству.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу директора Учреждения для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

3.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника.

Работники привлекаются к дежурству с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя на основании утвержденных списков и графика дежурств.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет при привлечении их к дежурству в выходные и праздничные дни, должны быть письменно ознакомлены со своим правом, отказаться от такого дежурства.

Оплата за дежурство производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ или по желанию работника ему предоставляется отгул.

3.8. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивать:

- работникам труд которых оплачивается по часовым ставкам в размере двойной часовой ставки за каждый час работы в выходной или праздничный день;
- работникам получающим месячную тарифную ставку (оклад) в размере одинарной часовой ставки сверх месячной тарифной ставки (оклада), если работа в выходные или не рабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх месячной тарифной ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника работающего в выходной или не работающий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или не работающий день оплачивается в одинарном размере.

3.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.10. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней.

3.11. За работу с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью, указанной в Приложении № 2 к настоящему Коллективному договору.

3.12. Основные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения предоставляются в летний период.

3.13. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников Учреждения.

3.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем Учреждения с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения.

3.15. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.16. В каникулярное время Учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

3.17. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется не ранее, чем через 6 месяцев после приема на работу.

3.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.19. По распоряжению директора Учреждения на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней, если более длительный срок отпуска не установлен действующим законодательством.

По заявлению работника руководителем Учреждения предоставляется краткосрочный отпуск до 5 дней в следующих случаях:

- со свадьбой работника или его детей;
- смертью родственников;
- переездом на новое место жительства;
- при рождении ребенка в семье и усыновление ребенка - до 5 дней;
- для сопровождения детей в школу первоклассников в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

3.20. Социальные выплаты:

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может выплачиваться:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам (50,55,60,65 лет) сотрудника и (или) выход на пенсию.

Решение об оказании материальной помощи, выплате к юбилейным датам и их конкретных размерах принимает руководитель техникума на основании письменного заявления работника. Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования. Социальные выплаты не ограничиваются.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда в ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганиева».

4.2. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно с Положением об оплате труда в ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М.Г. Ганиева».

4.3. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата.

4.4. Представитель Профсоюзного комитета принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.5. Работодатель обязан знакомить работников Учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.6. Выплата заработной платы производится два раз в месяц с зачислением ее на банковские карточки работников - 25 числа текущего месяца (аванс); 10 числа последующего месяца (расчет).

4.7. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению Учреждения.

5. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

5.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация может применять дисциплинарные взыскания согласно ст.192 Трудового кодекса РФ.

5.2. Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины, совершившие прогулы, допустившие появление на работе в нетрезвом виде могут лишаться премий и вознаграждений, социальных гарантий утвержденных Коллективным договором.

5.3.Сторона трудового договора (работник или работодатель), виновная в причинении другой стороне ущерба, обязана возместить потерпевшей стороне сумму ущерба. Под причинением ущерба понимается виновное, противоправное поведение (действие или бездействие) стороны трудового договора.

5.4.Работник обязуется возместить предприятию прямой действительный ущерб, причиненный виновными действиями Работника. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2.Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- средствами индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одеждой, обувью согласно утвержденных норм;

- работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. При выполнении отдельных видов работ, при которых спецодежда приходит в негодность до установленного

срока носки, составляется акт на списание, работнику выдается новая спецодежда за счет средств Работодателя.

- организовать надлежащий контроль и учет за выданной работнику специальной одеждой, специальной обувью и индивидуальными средствами защиты.
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами состояния охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение медицинского предрейсового осмотра водителей транспортных средств с обследованием на употребление алкоголя и наркотиков;
- проводить обследование работников при подозрении на употребление алкоголя или наркотиков с составлением протокола контроля трезвости. При несогласии работника с медицинским освидетельствованием в здравпункте, обследуемый может пройти повторное освидетельствование по адресу: г. Сатка, ул. Куйбышева, 15 в течение двух часов с момента освидетельствования;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работники в свою очередь обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты. Пришедшая в негодность по вине работника одежда и обувь, ремонтируется или приобретается работником за свой счет. В случае увольнения или перевода на работы, которые не требуют использования индивидуальных средств защиты и специальной одежды, если срок полученной им спецодежды и индивидуальных средств защиты не истек, то работник обязан сдать средства индивидуальной защиты и спецодежду в день увольнения или перевода. В противном случае работник обязан возместить работодателю остаточную стоимость спецодежды и иных средств индивидуальной защиты.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния

своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Лица, виновные в нарушении требований по охране труда, привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

6.7. По каждому несчастному случаю на производстве администрация Учреждения образует специальную комиссию по расследованию несчастного случая и предупреждению причин травматизма.

6.8. Беременным женщинам предоставляется возможность для прохождения медицинских обследований, которые не могут быть пройдены ими во внеурочное время, с сохранением заработной платы.

6.9. Беременные женщины, женщины, имеющие детей до 5 лет, детей-инвалидов до 16 лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направляться в командировки.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, соглашением Министерством Общего профессионального образования Челябинской области и настоящим коллективным договором.

7.2. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

7.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также производится с учетом мнения профкома.

7.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств по вине работодателя не допускается.

7.7. Работодатель устанавливает надбавки в размере не менее 30% оклада педагогическому работнику, избранному председателем профкома. Размер данных надбавок определяется локальным нормативным актом.

7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участие в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах совещаниях и других мероприятиях.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.10. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.11. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ по принятой бюджетной классификации, положением о расходовании бюджетных средств, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

7.13.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

7.13.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

- 7.13.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- 7.13.4 . Работу в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ).
- 7.13.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 7.13.6. Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ).
- 7.13.7 . Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- 7.13.8. Установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- 7.13.9. Утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- 7.13.10. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- 7.13.11. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
- 7.13.12. Утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
- 7.13.13. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
- 7.13.14. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- 7.13.15. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- 9.13.16. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 7.13.17. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
- 7.14. Работодатель направляет по запросу профкома следующую информацию:
- о выплате заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам Учреждения;
 - о состоянии материальной базы ГБПОУ «БТПТиС»;
 - о состоянии охраны труда и травматизма;
 - о кадровом составе Учреждения и иную информацию по социально-трудовым вопросам.

Порядок предоставления указанной в настоящем пункте информации определяется локальным нормативным актом.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 8.1. Осуществлять право контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.2. Осуществлять право контроля за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Осуществлять право контроля за соблюдением Трудового Законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы Трудового права путем подачи заявления учредителю о нарушении Трудовых прав работников руководителям организации или его заместителями (ст. 195 ТК РФ)
- 8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.5. Осуществлять право контроля за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.6. Осуществлять право контроля за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.8. Осуществлять право контроля за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, делегируя в комиссию членов профкома.
- 8.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на основании письменного заявления из средств профкома.
- 8.10. Осуществлять плановую культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 8.11. Проводить работу с трудовым коллективом:

- по укреплению дисциплины труда, предусматривающую комплекс мер по усилению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины;
- по формированию чувства ответственности;
- по развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни ОУ.

8.12. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам Учреждения.

8.13. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Администрация Учреждения проводит работу с малообеспеченными, тяжелобольными работниками Учреждения, одинокими матерями, многодетными семьями для оказания социальной поддержки.

9.2. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников Учреждения.

9.3. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

9.4. Работодатель осуществляет начисление на заработную плату работников и перечисление во внебюджетные фонды страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, социальное страхование, медицинское страхование. Работнику оплачивается время его нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством на основании листка нетрудоспособности.

9.5. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем, связанным с производством, в соответствии с медицинскими рекомендациями, предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства, а также устанавливаются льготные условия и режим работы.

9.6. Повышение квалификации руководителей структурных подразделений и инженерно- педагогических работников проводится не менее одного раза в 3 года.

Лица, повышающие свою квалификацию, освобождаются от работы и на время обучения за ними сохраняется среднемесячная заработная плата.

9.7. Работодатель организует на производстве питание работников в столовой Учреждения по ценам, утвержденным руководителем Учреждения.

10. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

10.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация может применять дисциплинарные взыскания согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ.

10.2. Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины, совершившие прогулы, допустившие появление на работе в нетрезвом виде могут лишаться премий и вознаграждений, социальных гарантий утвержденных Коллективным договором.

10.3. Сторона трудового договора (работник или работодатель), виновная в причинении другой стороне ущерба, обязана возместить потерпевшей стороне сумму ущерба. Под причинением ущерба понимается виновное, противоправное поведение (действие или бездействие) стороны трудового договора.

10.4. Работник обязуется возместить предприятию прямой действительный ущерб, причиненный виновными действиями Работника. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

11.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

11.3. Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения.

11.4. При обнаружении нарушений в исполнении коллективного договора стороны, после взаимных переговоров, принимают решение в письменном виде об их устранении. Решения являются окончательными и обязательны для обеих сторон.

11.5. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий
и сервиса имени М.Г. Ганиева»

СОГЛАСОВАННО:

Председатель Профсоюзного комитета
 Е.В Вагин

«28» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ БТПТиС
 Н.В. Глущенко

«28» сентября 2020 г.



**Перечень должностей работников с ненормированным
рабочим днем**

1. Зам. директора по УПР
2. Зам. директора по УР
3. Зам. директора по УВР
4. Зам. директора по АХЧ
5. Главный бухгалтер

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий
и сервиса имени М.Г. Ганиева»

СОГЛАСОВАННО:

Председатель Профсоюзного комитета
 Е.В Вагин

«28» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ БТПТиС
 Н.В. Глущенко

«28» сентября 2020 г.



**Перечень должностей работников которым
предоставляется дополнительный отпуск**

1. Главный бухгалтер – 14 календарных дней
2. Заместитель директора по АХЧ - 14 календарных