

Министерство образования Кузбасса
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Томь-Усинский энерготранспортный техникум

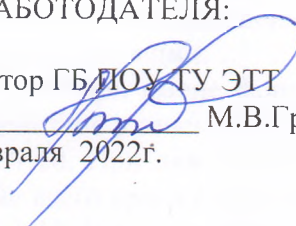


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБ ПОУ ТУ ЭТТ
на 2022-2025 гг.

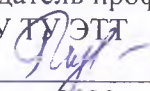
Дата вступления в силу: 18 февраля 2022г.

Коллективный договор подписан:

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБ ПОУ ТУ ЭТТ

М.В. Григорьева
18 февраля 2022г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
ГБ ПОУ ТУ ЭТТ

Г.Н. Глухова
18 февраля 2022г.

ПРИНЯТ:
Конференцией работников
ГБ ПОУ ТУ ЭТТ
Протокол № 01
от 18 февраля 2022г.

Мыски 2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Томь-Усинский энерготранспортный техникум (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами в сфере образования, отраслевыми соглашениями, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения,
- работодатель в лице директора учреждения.

1.4. Все работники учреждения имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию учреждения (далее – профсоюз) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями, на условиях установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Профсоюз, в лице его профкома, обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Коллективный договор;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) Положение об оплате труда работников ГБ ПОУ ТУ ЭТТ;
- 4) Соглашение по охране труда и здоровья;

5) локальные нормативные акты, предусматривающие ведение, замену и пересмотр норм труда;

6) локальные нормативные акты, относящиеся к режиму рабочего времени, графики работы (графики сменности);

7) порядок проведения аттестации работников учреждения;

8) иные локальные нормативные акты, требующие учета интересов между работниками и работодателем, в соответствии с трудовым законодательством.

1.17. Стороны определяют следующие основные формы участия в управлении учреждением:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.2. Возникновение трудовых отношений, их изменение, расторжение отношений осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются нормами Трудового кодекса РФ (глава 2 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, распорядком рабочей недели, учебным расписанием, графиком учебного процесса, графиками сменности, утвержденными директором с учетом мнения профсоюза, а также в соответствии с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного, хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения (кроме работающих по сменному графику) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, учебным расписанием, графиком учебного процесса, распорядком рабочей недели.

3.4. При сменной работе работники (воспитатель, дежурный по общежитию, вахтер) должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ).

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по гибкому графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени – воспитатель, дежурный по общежитию, вахтер вводится суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. В учреждении для отдельных категорий работников установлен ненормированный рабочий день.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем,
для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п.п.	Наименование должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Заместитель директора по безопасности	8
2	Главный бухгалтер	10
3	Юрисконсульт	6
4	Бухгалтер	6
5	Специалист в сфере закупок	6
6	Программист	6
7	Водитель автомобиля	6
8	Специалист по кадрам	6
9	Электрогазосварщик	14
10	Электромонтажник по ремонту домовых систем	3

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Работа в ночное время производится в повышенном размере, но не менее чем на 40%.

3.8. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В ч. 2 ст. 99 предусмотрены случаи привлечения работника к сверхурочным работам без его письменного согласия. В других случаях привлечение допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Оплата за сверхурочную работу производится согласно ст. 152 ТК РФ.

3.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

В каникулярное время административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБ ПОУ ЭТТ, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Продление, перенесение ежегодного отпуска регламентируется ст. 124 ТК РФ. Разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК

РФ), отпуск предоставляется по личному заявлению работника, без сохранения заработной платы.

3.11.2. Члены профсоюзной организации, имеющие непрерывный стаж трудовой деятельности в ГБ ПОУ ТУ ЭТТ один календарный год, имеют право «на основании личного заявления» на предоставление оплачиваемых дней отдыха за счет средств профсоюзной организации:

- 1) при рождении ребенка в семье - 1 день;
- 2) родителям для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу (к новому учебному году) - 1 день;
- 3) в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- 4) родителям для проводов сына в вооруженные силы РФ - 1 день;
- 5) в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- 6) на похороны близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги) - 3 дня;
- 7) не освобожденному председателю профкома - 3 дня;
- 8) членам профкома - 2 дня;
- 9) членам профсоюза - 1 день;
- 10) при отсутствии в течение предыдущего календарного года дней нетрудоспособности - 1 день.

В случае неиспользования дней отдыха указанных в п.3.11.2. в текущем календарном году действие их не распространяется на следующий год.

Дни отдыха предоставляется на основании заявления работника по согласованию с руководителем структурного подразделения, специалиста по кадрам, председателем профкома.

3.11.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 128).

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (кроме дежурных по общежитию, воспитателя, вахтеров) - с 08.00 до 17.00, перерыв на обед с 12.30 до 13.30 при пятидневной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего дня прочего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала по должностям воспитатель, дежурный по общежитию, вахтер, определяется графиком сменности, утвержденными директором техникума с учетом мнения профкома (ст. 103 ТК РФ).

3.12. При сменной работе работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Режим работы устанавливается с 20.00 до 8.00 следующего дня.

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по сдвинутому графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени - дежурным по общежитию, вахтерам - вводится суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). График сменности следует составлять заранее на весь учетный период. Учетным периодом является месяц.

3.13. Рабочее время и время отдыха педагогических работников:

3.13.1. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13.2. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя и в соответствии с Санитарными правилами и условиями к условиям и организации обучения.

Преподавателям, имеющим педагогическую нагрузку в размере одной ставки, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.13.3. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных распорядком рабочей недели (заседания педагогического и методического Советов, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.13.4. Для педагогических работников норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Преподавателям норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения.

3.13.5. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

3.13.6. Учебная нагрузка преподавателей и мастеров производственного обучения, внутренних и внешних совместителей, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума с учетом мнения профкома. Планирование организации учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года. При определении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания дисциплин (модулей) в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год ниже 720 часов, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам подготовки специалистов среднего звена, сокращения количества групп, закрытия специальности.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

В некоторых случаях (нехватка необходимых преподавателей, замена заболевших или уволившихся в течение учебного года преподавателей и другое) учебная нагрузка преподавателю может увеличиваться до 1440 часов (с письменного согласия преподавателя).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

3.14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению (ст. 312.9 ТК РФ)

Локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Условия оплаты труда (в том числе должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты) работников учреждения устанавливаются в соответствии с действующими законодательными нормативными актами в сфере оплаты труда, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и законами Кемеровской области.

4.2. Заработная плата работникам выплачивается на основании Положения об оплате труда работников учреждения. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца: не позднее 30 числа текущего месяца - выплата первой части заработной платы, в размере не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время; не позднее 15 числа месяца следующего за расчетным – выплата второй части заработной платы (полный расчет) за отработанный месяц.

4.3. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и премиальных выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ.

4.4. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.5. Изменение размера оплаты труда (должностных окладов) производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБ ПОУ ТУ ЭТТ.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Премирование работников осуществляется на основании Положения о стимулирующих выплатах работников учреждения и Положения об оплате труда работников ГБ ПОУ ТУ ЭТТ.

4.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в Пенсионный фонд;
- обеспечивать прохождение периодических бесплатных медицинских обследований работников техникума;
- производить своевременное и в полном объеме перечисление взносов на обязательное и государственное пенсионное страхование работников;
- улучшать условия и повышать безопасность труда работников;
- обеспечивать профилактику асоциальных явлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- выплачивать материальную помощь, в соответствии с действующим положением об оплате труда работников техникума.

5.2. Гарантии связанные с высвобождением работников.

5.2.1. Работодатель обязан:

5.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

5.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.2.3. Увольнение членов профсоюза по основаниям п.п.2,3,5 части первой ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

5.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата (ст. 179 ТК РФ) при равной производительности труда и квалификации имеют также лица предпенсионного возраста, одинокие матери и отцы, имеющим детей до 16 лет; родители, воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет; другие лица, воспитывающие оставшихся детей без матери, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее

данного года и другие категории работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также предусмотренное право приема на работу при появлении вакансий.

5.2.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.9. Оснащение средствами коллективной защиты;

6.1.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.13. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.18. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.1.19. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.1.20. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.1.21. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео -, аудио – или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.2.2. вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, СТАЖИРОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома и по взаимной договоренности с работником определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязан:

7.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить его

командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.4. Работники, осуществляющие педагогическую деятельность обязаны:

7.4.1. Проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в разрезе программ подготовки специалистов среднего звена.

7.4.2. Повышать свою квалификацию не реже чем 1 раз в 5 лет.

7.4.3. Проходить стажировку в профильных организациях не реже 1 раза в три года.

VIII. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

1. Работник обязан соблюдать антикоррупционную политику работодателя, направленную на противодействие коррупции в организации и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики попадают все работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Организация и ее работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции.

Руководитель организации и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства РФ, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

В качестве приложения к антикоррупционной политике в Техникуме ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

2. Под коррупцией стороны понимают злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

3. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники техникума, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Общее руководство мероприятиями, направленными на противодействие коррупции, осуществляет Комиссия по противодействию коррупции

IX. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗА

8.1. Гарантии профсоюзной деятельности:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работ, возможность размещения информации доступной для всех работников вместе, право пользоваться средствами связи, оргтехники, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

8.1.6. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников техникума.

8.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и др. мероприятий.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя по основаниям п.2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.1.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.10. Профком имеет право направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.1.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других в соответствии с законодательством РФ.

8.1.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности».

8.2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.2.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

8.2.6. Считает приоритетным (при наличии денежных средств) обеспечивать детей работников техникума – членов профсоюза новогодним подарком, в возрасте до 14 лет включительно.

8.2.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.2.8. Участвовать в работе комиссии по аттестации педагогических работников на подтверждение занимаемой должности.

8.2.9. Осуществлять контроль за работой и организацией общественного питания в техникуме, принимать участие в работе бракеражной комиссии.

8.2.10. Оказывать членам профсоюзной организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением (по решению профкома после индивидуального рассмотрения каждого заявления).

Материальная помощь оказывается на условиях, установленных профсоюзной организацией техникума.

8.2.11. К юбилею работника, иным знаменательным датам награждает памятными подарками.

8.2.12. Профком, при наличии денежных средств:

- организывает физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации;
- проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения и работников учреждения.

8.3. Члены профсоюзной организации, имеющие непрерывный стаж членства в первичной профсоюзной организации ГБ ПОУ ТУ ЭТТ 25 и более лет, а также при условии экономии материального фонда профсоюзной организации имеют право «на основании личного заявления» на предоставление единовременного пособия в размере 1000 рублей.

8.4. Ответственность профсоюза

За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

Х. ОСНОВНЫЕ ПУНКТЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ

1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Учреждение - ГБ ПОУ ТУ ЭТТ проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

5. Доступ к лечению и уходу

ГБ ПОУ ТУ ЭТТ обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

ГБ ПОУ ТУ ЭТТ будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

9.2. Рассматривают в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения, забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания его сторонами.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. Контроль за выполнением коллективного договора (соглашения) осуществляется согласно ст. 51 ТК РФ.

В дело прошнуровано, подшито,
пронумеровано и скреплено
печатью 17 (сорок семь) лист(ов)

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Томь-Усинского энерготранспортного
техникума _____ М.В. Григорьева

