

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения начального профессионального образования Архангельской области «Профессиональное училище № 14»
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)
на 200 10 - 200 11 год (ы)

От работодателя:
Директор ГОУ НПО «Профессиональное училище № 14»

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации



Н.И.Абрешитов
(подпись, ф.и.о.)



С.Ю.Архипова
(подпись, ф.и.о.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, ф.и.о.)

М.П.

Администрация МО «Виноградовский
муниципальный район»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГЛ. СПЕЦ. ЛА КРАСКОВА
06 12 2010 г. № 7

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - директора.

Абрешитова Николая Ивановича

(ф.и.о.)

и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего колдоговора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. В этом случае работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячно из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию учреждения) взнос в размере 0,5 % установленного профсоюзного взноса (ст.30, ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст колдоговора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41,44 Трудового кодекса РФ).

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

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ СПО АО «БИТ»;
- 4) Положение о расходовании экономии фонда оплаты труда;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата;
- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) Положение «О порядке обработки и защиты персональных данных работников»;
- 10) График отпусков;
- 11) Тарификационная ведомость;
- 12) Графики сменности, учебное расписание;
- 13) Инструкции по охране труда;
- 14) План повышения квалификации работников;
- 15) Положение о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в областном государственном образовательном учреждении;
- 16) Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам областных государственных образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года;
- 17) другие локальные нормативные акты.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.12. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- 1) Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя (п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ);
- 2) Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- 3) Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

- 4) Установление системы премирования, доплат, стимулирующих надбавок (ст.144 ТК РФ);
- 5) Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- 6) Составление графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 7) Установление системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- 8) Ввод и отмена режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст.74 ТК РФ)
- 9) Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- 10) При угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст.180 ТК РФ);
- 11) Введение, замена, пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- 12) Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 13) Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 14) Разработка и утверждение инструкций, положений, соглашений по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- 15) Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 16) Разработка формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- 17) Установление конкретных размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- 18) Установление конкретных размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- 19) Снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года (ст.194 ТК РФ);
- 20) Утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- 21) Порядок проведения аттестации, определяемый локальными нормативными актами образовательного учреждения (ст.81 ТК РФ).

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может

превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 Трудового кодекса РФ);

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путем составления соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.6. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса);

2.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») (ст. 82 Трудового кодекса РФ);

2.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

а) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

б) неосвобожденный руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.52 Типового положения о ГОУ НПО и п. 54 Типового положения о ГБОУ СПО установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовыми положениями.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается тарификацией и тарификационной ведомостью и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

С проектом тарификации на новый учебный год ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск под роспись.

2.2.11. Установить преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебную нагрузку на новый учебный год в соответствии с требованиями, изложенными в ст. 333 Трудового кодекса, ст. 55(п.6) Закона РФ «Об образовании», п. 52 Типового положения об ГОУ НПО, п. 54 Типового положения о ГБОУ СПО.

2.2.12. Изменение существенных условий трудового договора допускать в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (статья 74

Трудового кодекса) (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.2.13. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.2.14. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки - 7 дней своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома (ст. ст. 100, 101, 103, 104, Трудового кодекса), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.3. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя,

если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная (или 6-дневная) непрерывная рабочая неделя с двумя (или одним) выходными днями в неделю (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

3.5. Ненормируемая часть рабочего времени педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника (п. 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений от 27 марта 2006 г. № 69).

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий техникума, работник обязан принять в них участие.

Периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

3.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.7. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику

дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.9. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: обеспечение порядка и охрана – сторож, сторож (вахтер), дежурный по общежитию.

3.10. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.12. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и с письменного согласия работника (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса).

3.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день (суббота) при 5-дневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 Трудового кодекса).

3.14. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса).

3.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложения № 4, 5 к настоящему коллективному договору):

а) за работу с вредными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 Трудового кодекса).

3.17. Отдельным категориям работников в соответствии с ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляются при наличии финансовых возможностей следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

3.19. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст. 128 Трудового кодекса).

3.21. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса.

3.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (Приложение №16).

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.24. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

4.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании статьи 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», постановления администрации Архангельской области от 05 июня 2009 г. № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», Положения об оплате труда в ГБОУ СПО АО «Березниковский индустриальный техникум» от 29 октября 2012 г., а также в соответствии с отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных, бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного Правительством Архангельской области № 295-пп от 03.07.2012 г. (Приложение № 6).

4.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

4.4. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы работников учреждения определяются из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам по занимаемой должности.

4.5. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.6. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного органа профсоюзной организации (профкома).

4.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, в том числе:

- Положение о расходовании средств, полученных от предпринимательской и другой, приносящей доход, деятельности (если производятся материальные поощрительные выплаты);
- Положение об оплате труда в ГБОУ СПО АО «БИТ»;
- другие.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Все расчёты производятся путем получения денежных средств в кассе ГБОУ СПО АО «БИТ» либо путем перевода на банковскую карточку. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 21 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 6 число следующего месяца

4.9. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса) и иными особыми условиями труда ;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) за выполнение работ различной квалификации,
 - б) за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 Трудового кодекса),
 - в) за расширение зон обслуживания (ст. 151 Трудового кодекса),
 - г) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса),
 - д) за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса),
 - е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса),
 - ж) за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса);
- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса);
- за разрывной рабочий день (ст. 149, 105 Трудового кодекса);
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

4.10. Надтарифный фонд для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается в размере от 25% в соответствии с распоряжением главы администрации области от 30.06.2003 года № 554-р «О примерных Типовых штатах образовательных учреждений Архангельской области»;

4.11. Порядок и условия применения стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются на основании Положения, принимаемого с учетом мнения (по согласованию) профкома (Приложение № 6 к коллективному договору).

4.12. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения

настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере (ст. 414 Трудового кодекса РФ).

4.13. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За каждый день задержки заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой ставки действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

4.14.2. установить выплату работникам – молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего профессионального образования или среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения);

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в пределах имеющегося фонда оплаты труда;

4.14.3. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

4.14.4. устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии, производящей аттестацию рабочих мест, с учетом мнения (согласия) профкома категориям работников согласно перечню (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору) в следующих размерах:

- повар;
- начальник хозяйственного отдела;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- кассир;
- экономист;
- специалист по кадрам;
- секретарь учебной части;
- секретарь-машинистка;
- комендант;

- кухонный работник;
- библиотекарь;
- и т.д. (ст. 147 Трудового кодекса);

4.14.5. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 154 Трудового кодекса);

4.14.6. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы - в двойном размере (ст.152 Трудового кодекса);

4.14.7. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере с учетом мнения (по согласованию) профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 Трудового кодекса);

4.14.8. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

4.14.9. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса);

4.14.10. направлять экономию средств фонда заработной платы на выплаты социального и стимулирующего характера работникам в соответствии с п.5, 10 раздела I Положения об оплате труда в ГБОУ СПО АО «БИТ» (Приложение № 7 к коллективному договору);

4.14.11. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса) либо по соглашению сторон;

4.14.12. 1 раз в полугодие информировать работников на общем собрании и профком о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе тарифной и надтарифной его частей, экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.14.13 письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

4.15.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.15.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.15.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.15.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.15.5. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.15.6. инициировать создание и делегировать представителей профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

5.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.4.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

5.4.4. 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, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса, а также п. 5.4.4. настоящего коллективного договора;

5.4.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленному на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

5.4.6. подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАОУ «АО ИППК РО», институте повышения квалификации и других учреждениях;

5.4.7. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям персональный повышающий коэффициент к окладу со

дня вынесения решения аттестационной комиссией (раздел II Положения об оплате труда в ГБОУ СПО АО «БИТ»);

5.4.8. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.9. продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса;

- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной-заочной форме по профилю деятельности;

- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

- нахождение в отпуске в соответствии с п.5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».

5.4.10. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 – 176 Трудового кодекса, по согласованию работодателя и работника, выраженного в письменной форме, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

РАЗДЕЛ 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса);

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда (приложение № 9) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 50,0 тысяч рублей в год;

6.2.3. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (ст.218 Трудового кодекса);

6.2.4. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление

информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.5. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.2.6. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.7. организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года;

6.2.8. обеспечить прохождение безопасных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате;

6.2.9. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 212 Трудового кодекса РФ) (Приложение № 10, 12);

6.2.10. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома; (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.2.11. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.12. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228¹, 229 Трудового кодекса);

6.2.13. возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

6.2.14. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом о социальном страховании;

6.2.15. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса);

6.2.16. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

6.2.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

6.2.19. При наличии денежных средств по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых;

6.2.20. один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.3.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.3.5. организовать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;

6.3.6. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.3.7. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. выполнять Закон Архангельской области от 30.05.2011 N 289-22-ОЗ

«О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с реализацией мер социальной поддержки по предоставлению компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)»

(в ред. законов Архангельской области
от 23.06.2006 N 200-11-ОЗ, от 31.10.2007 N 428-21-ОЗ,
от 29.10.2008 N 577-30-ОЗ, от 26.11.2008 N 624-31-ОЗ,
от 22.07.2009 N 55-внеоч.-ОЗ (ред. 15.02.2010),
от 22.10.2009 N 76-6-ОЗ, от 30.05.2011 N 289-22-ОЗ)

7.1.2. выплачивать педагогическим работникам, в том числе находящимся в различных отпусках, денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в установленном размере;

7.1.3. организовать в учреждении комнаты (места) для приёма пищи работниками;

7.1.4. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии со статьей 5 областного закона «Об образовании»;

7.1.5. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со статьей 5 областного закона «Об образовании» (Приложение № 15);

7.1.6. при наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

7.1.7. способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований; обеспечивать участников для этих целей служебным транспортом;

7.1.8. за счет бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении в связи с:

50-летием – в размере не менее 1500 рублей;

55-летием – в размере не менее 1500 рублей;

60-летием – в размере не менее 1500 рублей;

рождение детей работников – в размере минимального оклада

и в других случаях и размерах по усмотрению директора Учреждения (погребение бывших работников учреждения, родителей, жены, мужа, детей работников, уход в армию, вступление в брак работников и детей работников, стихийные и другие бедствия (пожары, наводнения, землетрясения и т.д.).

7.1.9. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 Трудового кодекса РФ, а также в порядке и размерах, установленных администрацией области (для областных государственных образовательных учреждений) .

7.1.10. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения;

7.2.2. создать при профсоюзном комитете комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов профсоюза;

7.2.3. проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.2.4. осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.2.5. регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.2.6. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей;

7.2.7. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

РАЗДЕЛ 8. Защита трудовых прав работников.

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в 2-хнедельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.60, 219 ТК).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

8.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права «Глава 61 ТК «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» (в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ);

8.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

РАЗДЕЛ 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса, п.1 ст.11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса);

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

9.4.5. предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);

9.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в

размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы;

9.4.7. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации:

для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- на время кратковременной учебы ;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы (профсоюзный комитет) и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.25 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ).

9.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

9.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов (профсоюзного комитета) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст.25 п.3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ).

9.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (профсоюзного комитета), не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации, или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (ст.27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ).

9.10. Представитель профсоюзной организации принимает участие в аттестационных процедурах при аттестации на соответствие занимаемой должности.

РАЗДЕЛ 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора 1 раз в полугодие с

информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

РАЗДЕЛ 11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ГБОУ СПО АО «Березниковский индустриальный техникум» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных

условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение № 13 к коллективному договору) (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в министерство труда, занятости и социального развития Архангельской области для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК).

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. График проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.)
4. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск или компенсационную доплату.
5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
6. Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ СПО АО «БИТ».
7. Положение о расходовании средств, получаемых от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.
8. Соглашение по охране труда.
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
10. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления её деятельности.
11. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.
12. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
13. Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора.
14. Положение о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в областном государственном образовательном учреждении СПО АО «БИТ»
15. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам областного государственного образовательного учреждения СПО АО «БИТ» длительного отпуска сроком до одного года;

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «21» июня 2010 г.
(протокол № 5 от 21 июня 2010 г.)