

Коми Республикаса
велӧдан, наука да том йӧз политика министерство
Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский целлюлозно-бумажный техникум»

УТВЕРЖДАЮ

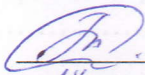
Представитель работодателя
Директор ГПОУ «СЦБТ»

 Е.А. Выборных
«14» 12 2016 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников ГПОУ «СЦБТ»

 Т.А. Двоеглазова
«14» 12 2016 г.

Протокол № 3 от 14.12 2016 г.

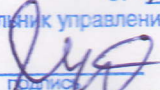
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017 – 2019 г.г.

2016 год
г. Сыктывкар

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 8-К/2017
от «12» 01 2017 г.

Начальник управления труда:

 М.В. Синякин
Ф.И.О.

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя | 3 |
| 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников. | 6 |
| 3. Рабочее время | 10 |
| 4. Время отдыха | 14 |
| 5. Оплата и нормирование труда | 17 |
| 6. Гарантии и компенсации | 23 |
| 7. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование | 26 |
| 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников | 27 |
| 9. Охрана труда | 31 |
| 10. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни..... | 34 |
| 11. Гарантии прав представительного органа работников и его членов | 35 |
| 12. Ответственность сторон социального партнерства..... | 35 |
| 13. Заключительные положения..... | 36 |

1. Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее, «Договор»), заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Сыктывкарский целлюлозно-бумажный техникум» (далее – «техникум»)

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора техникума;
- работники техникума в лице их представителя - председателя представительного органа работников техникума.

Стороны Договора выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать данные обязанности и выполнять их.

1.3. Настоящий Договор заключен полномочными представителями сторон в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав работников и их гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Предметом Договора взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя по вопросам условий труда, в том числе режима и продолжительности рабочего времени и времени отдыха, формы, системы и размера оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами в сфере труда.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в техникуме могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работодателя и на всех работников техникума, заключивших трудовой договор с работодателем.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, дополнительное образование в порядке, установленном трудовым законодательством РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования охраны труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе, имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе, имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать иные требования нормативных и законодательных актов Российской Федерации и Республики Коми в сфере трудовых отношений.

1.7. Основные права и обязанности работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе, имуществу третьих лиц,

находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

-реализовывать права, предоставленные работодателю законодательством о специальной оценке условий труда;

1.7.2. Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, согласно действующему в техникуме Положению об оплате труда работников, разработанному в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Положением об оплате труда работников ГПОУ «СЦБТ», принятым на основании Трудового кодекса РФ, федеральных и региональных нормативных актов, ведомственных актов Правительства Республики Коми;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми законодательством РФ (в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда), настоящим договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.8. Представительный орган работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

1.9. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с **01 января 2017 года**. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников Техникума независимо от занимаемой должности, членства в представительном органе, трудового стажа и опыта работы, характера выполняемой работы. Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с Договором.

В Договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые совместно подписываются работодателем в лице директора Техникума и председателем представительного органа работников от лица работников Техникума и являются неотъемлемой частью Договора .

Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в ряде иных случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут, по соглашению сторон, предусматриваться условия об испытании. Испытание при приеме на работу не устанавливается для :

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.2.1. Трудовой договор, не оформленный в письменном виде, считается заключенным со дня, когда работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. В этом случае работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется под роспись работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В случае производственной необходимости работодатель имеет право, на основании соглашения, заключенного с работником, переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу внутри техникума с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев, если перевод не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Работник не может быть переведен либо перемещен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением).

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (при неудовлетворительном результате испытания работника - ст. 71 ТК РФ; при сокращении численности или штата работников, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей; в других случаях, установленных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (часть 5 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества техникума, изменением подведомственности техникума либо его реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 ст.73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ст. 72.1 ТК РФ), за исключением случаев медицинских противопоказаний такого перевода;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников техникума не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ (сокращение штатов, несоответствие занимаемой должности, неоднократное неисполнение обязанностей) производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников техникума.

Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, представлять в представительный орган проекты приказов о сокращении численности и штата,

планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель и представительный орган Техникума обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения штатов.

Работодатель совместно с представительным органом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данном техникуме трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

2.9. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, иные лица, воспитывающие указанных детей без матери, лицо, являющееся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (обычного ребенка в возрасте до 3 лет) в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей (при условии, что другой родитель не состоит нигде в трудовых отношениях) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, указанных в пунктах 1 (ликвидация организации), 5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, или пункте 2 ст. 336 ТК РФ.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по трудоустройству лиц указанных категорий в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работникам предоставляются следующие гарантии:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев (четвертый, пятый и шестой месяц – по решению службы занятости) со дня увольнения с учетом месячного выходного пособия при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в службу занятости населения и не был им трудоустроен.

2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора (ч.3 ст.178 ТК РФ) в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя работы, соответствующей этому медицинскому заключению;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

3. Рабочее время

Стороны договорились:

3.1.Рабочее время работников - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством.

3.2.Рабочее время работников техникума определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.3.Для мужчин из числа административного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ), для женщин, педагогических работников, методиста - 36 часов в неделю.

3.4. Время начала рабочего дня – 8.30

Время окончания рабочего дня: 17.00 - для мужчин; 16.00 - для женщин (в среду -17.00);

Перерыв: с 12.00 до 12.30

Выходные дни: для работников, работающих по 5-дневной рабочей неделе - суббота, воскресенье; по 6-дневной рабочей неделе - воскресенье.

3.5. Для вахтеров, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков, комендантов и фельдшера устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

3.6. Для воспитателей, сторожей, дежурных по общежитию устанавливается сменный режим рабочего времени. Продолжительность работы при сменном режиме, время начала и окончания ежедневной работы, выходные дни определяются графиком сменности, утверждаемым работодателем, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.10. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.11. Для педагогических работников устанавливается 6-дневная рабочая неделя и сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.12. Рабочее время педагогических работников состоит из нормируемого времени - конкретных норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов преподавательской (учебной) нагрузки, и работы в виде выполнения дополнительных обязанностей (ненормируемое время).

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г., и включает проводимые учебные занятия и перерывы между ними. Выполнение данной преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы для преподавателей составляет 720 астрономических часов в год.

Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено руководителю учреждения. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки преподавателей определяется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом (приказом) организации.

Объем учебной нагрузки преподавателей, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) установленного объема учебной нагрузки педагогических работников допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону его снижения, указанного в предыдущем абзаце.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, включает в себя:

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

- выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении) их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

Учебные занятия в техникуме проводятся по учебному расписанию, утверждённому директором или заместителем директора по учебной работе. Учебное расписание составляется, согласно учебных планов на семестр и вывешивается в преподавательской комнате и учебном корпусе. В целях подготовки и приведения в порядок рабочего места, а также проверки безопасности и допустимости условий обучения студентов, преподаватели прибывают за 15 минут до начала каждого учебного занятия на свое рабочее место (класс, аудиторию) и подготавливают (проверяют) необходимые для образовательного процесса учебные пособия, аппаратуру, оборудование, инструменты и прочие условия.

3.13. В течение своего рабочего времени преподаватель принимает меры по сохранению жизни и здоровья обучающихся, по соблюдению ими правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

О начале каждого урока преподаватели и студенты извещаются двумя звонками: первый - предупреждающий (за 2 минуты до начала урока) и второй – о начале урока. По окончании урока даётся один звонок.

Педагогическим работникам по согласованию с работодателем может предоставляться один день в месяц для методической работы и повышения квалификации.

3.14. В целях экономии времени воспитателей, для них предусматривается режим работы с разной продолжительности рабочего времени в утренние часы до начала занятий и в часы после их окончания. Такой режим предусматривает суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал, иной учетный период) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

4. Время отдыха

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.2. Общим выходным днем техникума является воскресенье. Второй выходной день (суббота) устанавливается, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе.

4.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

При этом педагогические работники, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение всего рабочего дня, имеют возможность приема пищи в течение своего рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536)

4.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Работнику, который является родителем (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляются **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц**, для ухода за таким ребенком. Оплата этих выходных дней производится в размере среднего заработка, согласно ст.262 ТК РФ. Кроме этого, работнику,

который является одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем) ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный **один выходной день** без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

4.5.Нерабочие праздничные дни устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перечень нерабочих праздничных дней содержится в ст. 116 Трудового Кодекса РФ. К нерабочему праздничному дню относится также День Республики Коми, празднуемый ежегодно 22 августа.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (за исключением 7 января-Рождество Христово, и 23 февраля-День защитника Отечества, которые переносятся Правительством РФ, на другие дни). Однако, выходной день работника, работающего в сменном режиме, совпавший с нерабочим праздничным днем, не переносится (п.2.Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного **Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н**).

4.6.Работникам Техникума предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учётом мнения представительного органа работников, а также с учётом необходимости обеспечения нормального хода учебно-воспитательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодно до 15 декабря текущего года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем. Продление, перенос, разделение или отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника определяется путём суммирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются

4.7. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам (преподавателям), а также работникам, занимающим следующие должности: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, преподаватель, воспитатель, заведующий отделением, педагог-психолог, методист, педагог-организатор, социальный педагог (в соответствии с **Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»**).

Работникам моложе 18 лет предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск иных работников учреждения (не указанных в п.....Договора) составляет 28 календарных дней.

4.8.Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников учреждения составляет 16 календарных дней. Отдельным категориям работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, продолжительность указанного отпуска может быть увеличена.

4.9.Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют

право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года. Данный отпуск может быть оплачен работнику за счет средств, полученных Техникумом от приносящей доход деятельности при условии наличия указанных средств (согласно приказу Минобразования РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»). При этом вопросы, касающиеся очередности предоставления отпуска, определения точной даты убытия в отпуск, разделения его на части, присоединение к основному оплачиваемому отпуску, продление на основании больничного листка, предоставление длительного отпуска совместителям и др. определяются на основании соглашения сторон (работника и работодателя) и с учетом того, что решение указанных вопросов не должно отражаться на деятельности образовательного учреждения.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и

органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней;

4.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению сторон, может быть заменена денежной компенсацией.

4.15. Работники имеют право на оплату (один раз в два года за счет средств работодателя) стоимости проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. За счет средств работодателя также оплачивается проезд и провоз багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Указанные гарантии предоставляются работнику в соответствии с Постановлением Правительства Республики Коми от 28.07.2005г. № 212 (в ред. от 18.05.2015г.) « О мерах по реализации Закона Республики Коми от 31.12.2004г. № 74-РЗ "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми».

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Выплата компенсации производится не позднее чем за **10 (десять)** календарных дней до начала отпуска работника исходя из примерной стоимости проезда на основании письменного заявления работника и решения руководства техникума. Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных им в течение **3 (трех)** рабочих дней со дня выхода на работу билетов, других подтверждающих документов.

В случае если работник не обратился за компенсацией до начала отпуска, он вправе представить письменное заявление о предоставлении компенсации **в течение календарного года**, в котором он использовал отпуск.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата - (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата каждого работника техникума зависит от его трудового вклада, квалификации, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Стороны договорились, что заработная плата работников техникума рассчитывается в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и документами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года (протокол № 12);
- Закон Республики Коми от 12.11.2004г. № 58 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми» (в ред. от 26.09.2012г.);
- Постановление Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 года № 241 «Об оплате труда работников образовательных учреждений Республики Коми» (в ред. от 31.05.2016г.);
- Постановление Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008г. № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми».

Условия оплаты труда работникам Техникума, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

5.3. Заработная плата работникам Техникума устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В случае, если должностной оклад, оклад работников Техникума не определен в соответствии с отраслевой и общеотраслевой системой оплаты труда, то оплата труда таких работников осуществляется на основе межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки и тарифных ставок, окладов (должностных окладов Единой тарифной сетки (в соответствии с Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008г. № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми»).

5.4. Заработная плата имеет следующую структуру:

- должностные оклады, оклады, (ставки заработной платы, тарифные ставки);
- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам): за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах); доплаты молодым специалистам техникума;
- стимулирующие выплаты: надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие учебный год, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам.

При расчете заработной платы применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, стоимости коммунальных услуг, отдыха, командировочные и др.).

5.5. Месячная заработная плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаемого одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Месячная заработная плата работников техникума также не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Коми, устанавливаемого Региональным Соглашением с участием трехсторонней комиссии по регулированию социальной трудовых отношений в Республике Коми.

5.6. Размеры должностных окладов работников, основания и пределы их увеличения, порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, определяются нормативными правовыми актами Республики Коми (Постановление Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 года № 241 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Республики Коми») и не могут быть изменены иначе как в порядке, предусмотренном указанными актами.

Работникам Техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в размере 4% от должностного оклада (ст. 147 ТК РФ).

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Техникума производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника и на основании его письменного заявления, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников Техникума и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника Техникума зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника Техникума права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Системы оплаты труда работников Техникума устанавливаются и изменяются с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- д) примерных положений об оплате труда работников бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами исполнительной власти Республики Коми;
- е) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Техникума указывается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) также предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, сверхурочные работы и т.д.

При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми содержащими нормы трудового права условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

5.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Техникума устанавливаются локальным актом, принимаемым с учетом

мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.10. Фонд оплаты труда в Техникуме формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Коми, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.11. Если работник трудится на условиях неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемому пропорционально отработанному времени (разъяснения Минздравсоцразвития РФ от 14.05.2009г. № 22-1-2261).

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам, несет руководитель образовательного учреждения.

Заработная плата работникам Техникума выплачивается два раза в месяц: не позднее 25 числа каждого месяца (аванс), и не позднее 10 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Заработная плата перечисляется на лицевой банковский счет работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.13. Бухгалтерия выдает работникам расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы.

5.14. Выплата отпускных осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Выплаты при увольнении – в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме, согласно ст.142 Трудового Кодекса РФ. При этом оплату за время этого простоя работодатель производит в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). В период приостановления работы по данному основанию, работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Однако работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.16. В каникулярный период педагогические работники, осуществляющие педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы в установленном порядке. За работу в указанный период, а также в период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

5.17. Размеры, порядок и условия повышения должностных окладов работников Техникума, а также осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, определены в локальном акте - Положении об оплате труда работников ГПОУ «СЦБТ» (приложение №1 к настоящему Договору).

5.18. В области нормирования труда стороны договорились:

Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Представительного органа работников Техникума не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (ст. 160 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или обязанностей, предусмотренных законодательством.

6.2. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

6.2.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его в командировку, возмещает за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности расходы, связанные со служебными командировками, превышающие размеры расходов, которые положены на осуществление командировки.

В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает ему:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6.2.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата техникума, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом трудового пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу работников не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятий по сокращению.

Работодатель также обязан уведомить персонально каждого работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не менее, чем за 2 месяца до увольнения. При этом работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся у него вакантные должности, в соответствии с уровнем квалификации, опытом работы и трудовыми навыками работника.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка пропорционально времени, оставшемуся до истечения 2-х месячного срока.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо вышеуказанных категорий, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- инвалидам;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетных званий профилю учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности;
- молодым специалистам;
- имеющих семью, которой присвоен статус многодетной.

6.2.3.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную программу аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 40 к/д, на каждом из последующих курсах – по 50 к/д;
- прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 к/д;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов-4 месяца, для сдачи итоговых гос.экзаменов-1 месяц;

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту обучения и обратно (ст.173 Трудового Кодекса РФ).

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной форме обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации, устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже МРОТ. При этом, по соглашению сторон, сокращение рабочего времени может производиться путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.2.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 к/д, на каждом из последующих курсах – по 40 к/д;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 2 месяцев.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам - 10 к/д;

- работникам, осваивающим программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для промежуточной аттестации – 10 к/д, для государственной итоговой – до 2-х месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту обучения и обратно в размере 50 % стоимости проезда (ст. 174 Трудового Кодекса РФ).

6.2.5. Все вышеперечисленные гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым или ученическим договором между работником и работодателем.

6.2.6. При переводе работника, нуждающегося по медицинскому заключению, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой профессиональной утраты трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.2.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, размер которой устанавливается федеральным законодательством.

6.2.8. На время прохождения периодического медицинского осмотра за работниками Техникума сохраняется средний заработок.

6.2.9. За работниками, направленными работодателем на профессиональное обучение (курсы повышения квалификации, дополнительное образование) с отрывом от работы, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

6.2.10. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в интересах организации личного имущества, денежных средств работника, работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

6.3. Гарантии и компенсации работникам при выполнении ими некоторых государственных или общественных обязанностей.

6.3.1. Работник в рабочее время может быть привлечен к исполнению государственных и общественных обязанностей. К числу таких обязанностей, в частности, относится явка работника в рабочее время в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, их законного представителя или понятого. В этом случае работодатель обязан временно освободить работника от работы и сохранить за ним должность, а выплата денежной компенсации производится за счет средств федерального бюджета или средств участников судопроизводства (ч.1, п.2 ч.2 ст. 131 УПК РФ, ч.2 ст.95, ч.1-2 ст.96 ГПК РФ). Порядок осуществления таких выплат установлен Положением о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением гражданского дела (утв. Постановлением Правительства РФ от 01.12.2012 № 1240).

Для того, чтобы получить указанную компенсацию, работнику нужно представить в соответствующий орган справку о среднем дневном заработке и заверенную копию трудовой книжки.

6.3.2. Работникам, которые работали в Техникуме до призыва на военную службу (включая выпускников образовательных учреждений, устроившихся в Техникум непосредственно после окончания обучения), гарантируется сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы права поступления на работу в Техникум на должность, с окладом не ниже оклада должности занимаемой ранее, т.е. до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"). Для реализации данного права бывшему работнику необходимо в течение указанного срока обратиться к работодателю с соответствующим заявлением о приеме на работу.

7. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением на соответствующие мероприятия.

Работодатель, с учетом служебной необходимости, и по согласованию с представительным органом работников:

-определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;

-организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

При направлении работника на повышение квалификации, работодатель сохраняет за ним место работы, средний заработок, оплачивает командировочные расходы.

7.2.Повышение квалификации осуществляется:

-педагогических работников, в виде аттестации для установления квалификационной категории – один раз в пять лет (в КРИРО), в виде аттестации на соответствие занимаемой должности – один раз в три года с участием комиссии, создаваемой в Техникуме;

-руководителей, специалистов и служащих – один раз в три года.

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

8.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1.Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

8.2.Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

8.2.1.Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие вредных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного медицинского обследования за указанными лицами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.2.2.Женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней (далее, к/д) до родов и 70 к/д после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральным законодательством размере.

8.2.3.По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Со дня предоставления указанного отпуска и до достижения ребенком возраста 1,5 (полутора) лет, женщине выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40% среднего заработка по месту работы. После достижения ребенком возраста полутора лет, женщине выплачивается ежемесячные компенсационные выплаты в размере, установленном законодательством.

По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия (компенсационных выплат). На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в техникуме.

8.2.4. Расторжение бессрочного трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка (ребенка в возрасте до четырнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

8.3.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, допускаемое как по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и у другого работодателя.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не установлено законом.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

8.3.2. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного рабочего месяца (иного учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

8.3.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если как совместитель, работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность аналогичного отпуска по основной работе, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Гарантии и компенсации совместителям, совмещающим работу с получением образования, а также гарантии и компенсации за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются им только по основному месту работы.

8.4. Особенности регулирования труда работников, заключивших срочные трудовые договора на срок до 2-х месяцев.

8.4.1. При приеме на работу на срок до 2-х месяцев испытание работникам не устанавливается.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

8.4.2. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральным законодательством или трудовым договором.

8.5. Особенности регулирования труда педагогических работников

8.5.1. К педагогической деятельности в Техникуме допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ФЗ № 273 от 29.12.2012г.).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах № 4-5 настоящего пункта. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

8.5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

8.5.3. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового Кодекса РФ.

8.5. Особенности регулирования труда работников-инвалидов.

8.5.1. В техникуме установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 2% от среднесписочной численности работников организации, которая составляет 2 (два) рабочих места (в соответствии с Постановлением Правительства Республики Коми от 30.12.2004г. № 276). При исчислении указанной квоты, в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

При определении рабочих мест для инвалидов, работодатель учитывает должности и профессии, наиболее подходящие работникам указанной категории по здоровью, с учетом возможности создания условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

8.5.2. Работодатель принимает меры по организации специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов – рабочих мест, требующих дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателем с учетом нарушенных функций инвалидов в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в ред. от 29.12.2015г.).

8.5.3. Инвалидом, принятым на работу в Техникум, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

За работником-нвалидом закрепляется наставник, привлекаемый из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

Не допускается установление в настоящем Договоре, иных локальных актах Техникума, а также индивидуальных трудовых договорах, условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

8.5.4. Для инвалидов любой из групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве не менее 30 календарных дней. Кроме этого, работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового Кодекса РФ).

9. Охрана труда

9.1 Стороны договорились о том, что под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2 Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в техникуме возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

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

- работников прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- соответствующие требованиям условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных законодательством, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет установленных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда

-разработку и утверждение с учетом мнения представительного органа работников Техникума в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового Кодекса РФ, правил и инструкций по охране труда для работников;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.3 Каждый работник имеет право на информацию о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления),

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

В учреждении имеется комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представительного органа работников, а также специалист по охране труда. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

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

9.5. Обязательства представительного органа работников в сфере охраны труда:

- Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
- Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда от представительного органа.

- Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и

контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

-Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда от представительного органа.

-Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от представительного органа.

План (программа) мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2017-2019 годы представлена в Приложении № 2 к Договору.

10. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

Стороны договорились, что в целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

10.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации.

10.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организаций телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

10.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

10.2. Работник обязуется:

10.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

10.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

10.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

10.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых на предприятии занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья. (Данные обязательства возлагаются на

работников только при условии добровольного согласия работников организаций, учреждений.).

11. Гарантии прав представительного органа работников и его членов

11.1. Работодатель соблюдает права членов представительного органа работников, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 Трудового Кодекса РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель предоставляет представительному органу работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, иные средства.

11.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счета представительного органа членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов представительного органа работников.

11.4. Работодатель обязан предоставлять представительному органу информацию о деятельности Техникума для ведения переговоров в порядке, установленном ст. 37 Трудового кодекса.

11.5. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности представительного органа работников, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами и законами Республики Коми.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

(для сведения: лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами - ст. 419 ТК РФ).

13. Заключительные положения

13.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его уведомительной регистрации в Министерстве экономического развития Республики Коми.

13.3. Представительный орган работников техникума обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Контроль осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

13.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От работодателя:

Директор

_____ Е.А. Выборных

От работников:

Председатель представительного органа

_____ Е.В. Соколова