

Коллективный Договор

О взаимодействии в области социально-трудовых отношений между
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум» и трудовым
коллективом Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский
Техникум» на 2020-2023 годы.

От работодателя
Директор
ГБПОУ РС (Я)
«Нюрбинский Техникум»

 Семенов Н.Н.
_____ 2020 г.



От работников
Представитель работников
ГБПОУ РС (Я)
«Нюрбинский Техникум»

 Гаврильев А.Г.
_____ 2020 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:
Управление Министерства труда и социального развития в Нюрбинском районе

Регистрационный № 12/2020 от «23» апреля 2020 г.

Руководитель органа по труду

 У.А. Павловская

Коллективный Договор

О взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум» и трудовым коллективом Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум» на 2020-2023 годы.

Договаривающиеся стороны: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум» и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум», заключили настоящий коллективный договор с целью создания на основе практического внедрения принципов социального партнерства, условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, устранение социального неравенства, обеспечение достойного уровня жизни и повышения производительности труда.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум» (далее – Техникум).

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский Техникум», действующее в соответствии Устава;
- Представители работодателя - директор на основании Устава Техникума, а также лица уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации и в Республике Саха (Якутия) порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;
- Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях см Техникумом;
- Профсоюзный комитет – выборный, коллегиальный орган первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Техникума Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников Техникума в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза (далее Профком);
- Совет Техникума – выборный, постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления, на локальном уровне. Осуществляет свои функции от имени всего коллектива, созданный на равноправной основе, по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения Коллективного договора является действующие правовые нормы, содержащие в:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее-ТК РФ);
- Федеральном законе от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Законе Республики Саха (Якутия) от 15.02.2014 г. 1401-3 №359-V «Об образовании в Республике Саха (Якутия)»
- Иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий, труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя – директора Техникума;
- Работники техникума, в лице представителя – первичной профсоюзной организации Техникума (далее ППО), от имени которой выступает председатель ППО.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Техникума, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников Техникума под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения Коллективного договора

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

1.9. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями, а в области коллективных интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе, в случае наделения полномочия на представительство в установленном порядке.

Работники не являющийся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ст. 30 ТК РФ)

1.10. Все локальные нормативные акты Техникума, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ) если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором. По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников.

В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Порядком принятия локальных нормативных актов по согласованию с Профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ)

1.11. Работодатель обязуется оперативно в письменной форме, по вопросам, возникающим в Техникуме в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними, отношений и в срок не позднее 30 дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

- 1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и средства от приносящей доход деятельности Техникума, источниками мер социальной поддержки работников – средства от приносящей доход деятельности Техникума (внебюджетные средства).
- 1.13. Работодатель принимает на себя обязательства информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Техникуме, путем предоставления Профкому копии такого решения в течении 5-ти рабочих дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите прав персональных данных.
- 1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации или Республики Саха (Якутия) в части, улучшающей положения работников Техникума по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственному применению подлежат нормы законодательства Российской Федерации или Республики Саха (Якутия).
В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.
- 1.15. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Техникума и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных, топливных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой Репутации Техникума, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Техникуме.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Техникумом:
- Учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации или Республики Саха (Якутия) и настоящим Коллективным договором.
 - Проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - Обсуждение с работодателем вопросов о работе Техникума, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - Обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития Техникума;
 - Участие в разработке в принятии Коллективного договора;
 - Другие формы, определенные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, уставом, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Техникума
- 1.17. Настоящий коллективный договор заключается на началах:
- Равноправия сторон;
 - Уважение и учета интересов сторон;
 - Заинтересованности сторон и коллективно-договорных отношениях;
 - Соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - Полномочности представителей сторон;

- Свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - Добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
 - Реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - Контроля за исполнением Коллективного договора;
 - Ответственности сторон и представителей за неисполнение по их вине Коллективного договора.
- 1.18. Если соглашением сторон (представителей сторон) Настоящего Коллективного договора при разработке изменений к нему или проекта нового Коллективного договора не установлено иное, подготовленный Коллективный договор или изменения, дополнения Коллективного договора утверждаются Общим собранием Техникума.
- 1.19. Настоящий коллективный договор, включая изменения и дополнения к нему, должен быть доведен Работодателем и Профкомом до Работников в течение 30-ти календарных дней с момента принятия, путем размещения его на официальном сайте Техникума в сети «Интернет»
- 1.20. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ)
- 1.21. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 2020 г. и действует до 01.01.20___ г.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- **Работодатель обязуется:**
- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.
- При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

- При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителя руководителя – шести месяцев.
- В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- Испытание при приеме на работу не устанавливается (*статья 70 ТК РФ*) для:
 - 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 соответствующего уровня;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (*статья 72 ТК РФ*).
- Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.
- Массовым является увольнение в следующих случаях:
 - ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
 - сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.
- При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;

– работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

- Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
- В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

- Выборный орган Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время работников техникума определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором.

Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов. Сотрудникам техникума устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, педагогическим работникам шестидневная 36-часовая рабочая неделя, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре.

3.2. Организация образовательного процесса в техникуме регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, годовым графиком учебного процесса и расписанием учебных занятий.

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом техникума.

3.4. Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов, руководство дипломными и курсовыми работами, руководство практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, обучающимися, консультации, проверка контрольных работ, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальным планам.

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

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет),
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Руководители структурных подразделений в исключительных случаях разрабатывают индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв).

3.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Расписание составляется на семестр (полугодие), утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.8. В случае болезни, командировки, административного отпуска преподаватель обязан уведомить работодателя: в случае болезни в тот же день, в иных случаях - не позднее чем за 2 дня, для планирования замены занятий.

3.9. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) проводится доплата в размере 20% части базового оклада в соответствии с профессиональной квалификационной группой, за час работы.

3.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.11. Привлечение работников техникума к работе в выходные, праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу директора с письменного согласия работника с оплатой не менее, чем в 2-кратном размере, либо обязательным предоставлением по согласованию с работником других двух дней отдыха, либо присоединение этих дней к отпуску.

3.12. Работодатель не имеет право привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума и трудовым договором.

3.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы во время каникул утверждается приказом директора.

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

3.15. Работодатель предварительно устанавливает учебную нагрузку и проводит расстановку кадров на новый учебный год не позднее 1 июня текущего года. Сроки проведения уточненной тарификации устанавливаются не позднее 15 сентября.

3.16. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха в техникуме является:

- ежедневный обеденный перерыв;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.17. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.18. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Педагогическим работникам при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день (воскресенье).

3.19. Нерабочие праздничные дни установлены трудовым законодательством.

3.20. Работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка, дополнительно руководствуясь статьей 321 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Педагогическим работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней преимущественно в летний период времени, дополнительно руководствуясь статьей 321 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в техникуме, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

3.22. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников. В это время техникум работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

3.23. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам техникума с ненормированным рабочим днем.

3.24. Работники техникума имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

3.25. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки (срок действия путевки не должен превышать продолжительность отпуска), если не будет нарушен образовательный процесс.

3.26. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам.

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

3.28. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя начало отпуска, по заявлению работника, может быть перенесено на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей. Выплаты отпускных производится с учетом денежной компенсации в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от неуплаченных сумм за каждый день просрочки.

3.29. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Учреждения отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Директор по рекомендации Совета Учреждения.

3.30. При наличии финансовых возможностей и возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.31. Администрация оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

3.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работников техникума устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и Положением об оплате труда Техникума (далее - Положение об оплате труда), условиями трудового договора и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью и квалификацией работника.

4.4. Заработная плата работников техникума устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление персональных коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда, принятого на общем собрании трудового коллектива работников.

4.6. Ставки заработной платы преподавательского состава техникума устанавливаются за 720 часов в год. За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата, которая рассчитывается исходя из нагрузки сверх ставки, умноженной на ставку заработной платы.

4.7. Работодатель обязуется производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации.

4.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплат заработной платы являются 20 текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке.

4.10. Работнику, временно исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере до 0,5 оклада отсутствующего работника за тот же период.

4.11. Всем работникам техникума, работающим в тяжелых и вредных условиях труда выплачиваются надбавки к окладам.

Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. Список должностей, для которых устанавливаются указанные надбавки, определен аттестацией рабочих мест.

4.12. Установление выплат за классное руководство и выплат за проверку тетрадей и письменных работ производится пропорционально обслуживаемому контингенту.

Установление выплат за заведование учебными кабинетами и мастерскими производится по итогам аттестации учебных кабинетов и мастерских.

4.13. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию, за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

4.14. Фонд оплаты труда формируется на календарный год и состоит из:

- базовых окладов соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных указом Главы Республики Саха (Якутия);
- повышающих коэффициентов к базовым окладам;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.15. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку, составляет 55% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 45% от базовой части ФОТ. (Нужно хорошенько изучить)

4.16. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: 55% и 45%.

4.17. Стимулирующие выплаты (ежемесячно) выплачиваются работникам образовательного учреждения на основании "Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Техникума", которое принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

4.18. Комиссия по рассмотрению стимулирующих выплат выбирается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

4.19. За счет экономии стимулирующего фонда и внебюджетных средств, работодатель вправе выплачивать премии педагогическому коллективу и другим работникам образовательного учреждения за интенсивность и высокие результаты работы.

4.20. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.21. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, согласованной формы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. Охрана труда

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. С целью создания нормальных условий труда работников техникума работодатель обязуется обеспечить:

5.2.1. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

5.2.2. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5.2.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

5.2.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.2.5. Проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета;

5.2.6. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.2.7. Расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.2.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

5.2.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФСС);

5.2.10. Разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников;

5.2.11. Нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений техникума для безопасного их использования работниками;

5.2.12. Систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

5.2.13. Наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах, мастерских в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;

5.2.14. Режим запрета курения в местах общего пользования;

5.2.15. Установленный нормами тепловой режим в помещениях техникума, подготовленных к зиме;

5.2.16. Обеспечить мастерам производственного обучения, работающим в мастерских комплектами спецодежды;

5.2.17. Обеспечить работников техникума средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами;

5.2.18. Организовать проведение за счет средств работодателя обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.3. При понижении температуры воздуха в помещении ниже 16 градусов Цельсия во время отопительного сезона работодатель по представлению профкома или комиссии по

охране труда переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются.

5.4. При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы 18 градусов Цельсия) работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя и комиссию по охране труда.

5.5. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

5.6. Немедленное прекращение работ в техникуме осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации района, работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений техникума;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения в техникуме более одного рабочего дня;
- иных чрезвычайных ситуациях.

5.7. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, аттестацию рабочих мест, за счет средств, выделяемых на содержание учреждения и других средств.

5.8. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в техникуме. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в техникуме, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

5.9. Профсоюзный комитет при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.10. Работники техникума в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
 - в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 5.11. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VI. Социальные гарантии и льготы

6.1. Работодатель, при наличии финансовых возможностей по письменному заявлению работника могут оказывать материальную помощь работнику в следующих случаях:

- заключение брака (в первые) - 3000 руб. (при предоставлении свидетельства о браке);
- сложная операция или длительная болезнь - до 5 000 руб. (в зависимости от сложности заболевания);
- похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети и братья и сестры) при предоставлении свидетельства о смерти - 5000 руб.;
- при рождении ребенка (отцу или матери) - 3000 руб.;
- с уходом на пенсию (по старости) - 5000 руб.;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) - до 5000 руб. (в зависимости от причиненного ущерба).

6.2. При наличии финансовых возможностей работодатель может оказать материальную помощь по письменному заявлению следующим категориям работников техникума:

- многодетным семьям;
- семьям, имеющим детей - инвалидов;
- одиноким матерям и отцам;
- пенсионерам и инвалидам.

6.3. Оказание материальной помощи и выплаты социального характера производятся на основании письменного заявления работника. Основанием для выплаты является приказ директора техникума с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

6.4. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании профкома.

6.5. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трёх) дней в случаях:

- собственной свадьбы – 3 дня;
- свадьбы детей – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители и братья и сестры) – 5 дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – 5 дней;

- работнику, отработавшему без больничных листов в течении предыдущего календарного года – 3 дня;

- председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу – 5 дней;

6.6. Работодатель представляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый день - 1 сентября (другое число начала учебного года) - матери (отцу) школьника начальных классов.

6.7. Стороны согласились, что в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летие и далее через каждые 5 лет) премировать работников техникума в размере 3000 руб.

6.8. Работодатель может предоставлять работникам техникума и пенсионерам, ушедшим на пенсию из техникума ценные подарки, денежные поощрения к следующим праздничным датам:

- День учителя;

- 23 февраля и 8 марта;

- В связи с юбилейными датами (60-летие и далее через каждые 5 лет) премировать неработающих пенсионеров техникума в размере 1500 руб.

6.9. Работодатель предоставляет работникам техникума, нуждающимся в жилье, комнату в общежитии техникума с ежемесячной оплатой на общих основаниях в соответствии с утвержденной муниципальной властью порядком.

6.10. Работникам техникума предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб Интернета через компьютеры, установленные в подразделениях техникума и в компьютерных классах.

6.11. Работодатель предоставляет на льготных условиях работникам техникума (членам их семей: мужьям, женам, детям, родителям и братьям и сестрам), для проведения юбилейных торжеств, свадеб, поминальных обедов и коллективных мероприятий на базе столовой техникума, не в ущерб основной деятельности, в заранее оговоренные сроки.

6.12. В связи с производственной необходимостью работникам техникума, не имеющим образования (среднего профессионального, высшего), может предоставляться право на получение образования в техникуме с 50% оплатой стоимости обучения. Детям работников техникума может предоставляться право на получения образования в техникуме с 50% оплатой стоимости обучения по соответствующей специальности (в т. ч. коммерческие курсы переподготовки).

6.13. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитания обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями,

почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

6.14. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с работниками техникума и членами их семей.

VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

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

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности техникума;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

7.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

7.4. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза техникума.

7.5. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов профсоюза, полученных в техникуме, на расчетный счет профкома.

7.6. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе администрации и профкома проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

7.7. Профком имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием техникума, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов (по письменному заявлению работника).

7.10. Работодатель предоставляет профкому для обеспечения своей деятельности помещение, оргтехнику, средства связи, нормативно-правовые документы.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора техникума осуществляется сторонами договора.

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

8.2. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников учреждения. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших коллективный договор.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания.

9.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый либо не внесут в него изменения или дополнения.

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

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

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

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам
4. Положение об организации работы по охране труда в Техникуме

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Республики Саха (Якутия) «Нюрбинский техникум»**

1. Общие положения

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин обязан соблюдать дисциплину труда.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности педагогической деятельности.

2. Порядок приема и увольнения работников техникума

2.1. Работники и преподаватели реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

2.2. Прием на работу и увольнение в ГБПОУ РС (Я) «Нюрбинский техникум» (далее – техникум) осуществляет директор в соответствии с законодательством о труде и наличии вакансий, согласно штатному расписанию.

При наличии нескольких претендентов на одну вакансию возможен, по решению Совета техникума, прием работников по конкурсу.

При приеме на работу администрация техникума требует:

- Представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, а если гражданин поступает на работу впервые – справки о последнем занятии, выданной по месту жительства;
- Уволенные из рядов Вооруженных Сил РФ предъявляют военный билет;
- Военнообязанные обязаны зарегистрироваться и встать на учет в военкомате г. Нюрба;
- Предъявление паспорта;
- Предъявление диплома или иного документа о полученном профессиональном образовании и квалификации установленного государственного образца;
- Справку о прохождении флюорографии со сроком, не превышающим 6 месяцев на время поступления на работу;
- Заявление о приеме на работу в письменном виде с указанием должности, а для преподавателей – предмета, который будет преподавать;

Если представления вышеуказанных документов прием на работу не допускается, в то же время администрация не вправе требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку. Текст приказа должен содержать наименование должности в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

