

Коллективный договор

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Дзержинский индустриально-коммерческий техникум»
на 2019 – 2022 годы.

От Работодателя:

Директор ГБПОУ ДИКТ

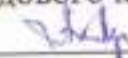
 Е.А. Скребков

« 30 » 09 2019 г.



От работников:

Представитель
трудоого коллектива

 А.С. Лазарев

« 30 » 09 2019 г.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
ГБПОУ ДИКТ
«30» сентября 2019 г.

г. Дзержинск

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата - 30 - 09 2019 г. № 144/19 - 462
_____ (подпись, отчество, фамилия) Заместитель министра
 

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Дзержинский индустриально-коммерческий техникум» (далее — техникум).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель — Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Дзержинский индустриально-коммерческий техникум», в лице его представителя — директора Скребкова Евгения Анатольевича, именуемый далее «Работодатель»;

работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Дзержинский индустриально-коммерческий техникум», именуемые далее «Работники»,

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в техникуме, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на техникум в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- 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, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на техникум соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.6.2. Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и улучшению качества труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственно директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума независимо от их должности, длительности трудовых отношений с техникумом, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленных норм ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния техникума после принятия коллективного договора, Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон, после рассмотрения на Совете Техникума с участием и доводятся до сведения коллектива работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в министерство социальной политики Нижегородской области, либо через государственное казенное учреждение Нижегородской области «Управление социальной защиты населения» (п.2.1. Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных на территории Нижегородской области, и осуществления контроля за их выполнением, утвержденного постановлением Правительства Нижегородской области от 16 марта 2018 г. № 162).

Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Техникума, его изменениями и дополнениями (Приложение № 1) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия испытательного срока, конфиденциальности информации (о не разглашении персональных данных участников образовательного процесса), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 722 ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников техникума, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума. Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.8. При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора техникума, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник

должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБПОУ ДИКТ (Приложение № 3). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, его изменениями и дополнениями (Приложение № 1), Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4) и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для работы в техникуме.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку (в разрезе специальности, профессии) не реже, чем один раз в три года.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.2.5. Организовывать подготовку педагогических работников к аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

4.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов подготовки специалистов, сокращения штата работников учреждения, ухудшения финансово-экономического положения техникума.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Совету трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- переподготовка кадров, перемещение их внутри техникума на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по техникуму с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста,
- лица, проработавшие в Техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1,2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии — все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в техникуме.

4.9. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из техникума в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нём.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников техникума Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с установленным законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (Приложение № 4), учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом техникума, его изменениями и дополнениями (Приложение № 1).

5.2. В техникуме устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя. Общий выходной день - воскресенье. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку (ставка 720 часов) заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4), должностной инструкцией и Уставом техникума, его изменениями и дополнениями (Приложение № 1).

Дополнительный выходной день может устанавливаться работникам техникума в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

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

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

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, эффективной организации учебно-воспитательного процесса.

Преподавателям, по возможности, может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Техникума (заседания педагогического, методического советов, административная комиссия и другое), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением отдельных категорий работников (сторож), которые работают согласно утвержденного директором Техникума графика.

Привлечение работников Техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением работников, работающих по графику, допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по распоряжению Работодателя.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день, за исключением работников работающих по графику, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в

каникулы утверждается приказом руководителя техникума. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

Работодатель вправе, взамен отсутствия в настоящее время утвержденных норм убираемой площади, самостоятельно определить нормы убираемой площади.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — 1 день;
- для сопровождения детей, поступающих в 1 класс — 1 сентября;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- в случае свадьбы работника — 2 дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, супруг(а)) —

3 дня.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и Уставом техникума.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по техникуму, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются: локальными нормативными актами техникума. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических и иных работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.15. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников Техникума определяется Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Дзержинский индустриально-коммерческий техникум» (Приложение № 3), разработанным в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» (с изменениями на 5 апреля 2017 г.);
- постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области» (с изменениями на 14 июля 2017 г.);
- приказом министерства образования Нижегородской области от 26.09.2008 года № 662 «Об утверждении Перечня должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» государственных образовательных и иных учреждений Нижегородской области, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Нижегородской области»;
- Положением об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области (с изменениями на 28 февраля 2014 г., в редакции постановлений Правительства области от 10.07.2014 г. № 446; от 25.06.2015 г. № 403; от 29.08.2016 г. № 584; от 10.04.2017 г. № 208; от 14.07.2017 г. № 517);
- приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями, утвержденными приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.12.2011 г. № 1601н);
- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

- мнением Совета техникума.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.

Выплата заработной платы Работнику производится одним из двух способов:

- наличными через кассу техникума;
- через банкоматы посредством пластиковых карт.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.5. Месячная заработная плата работников техникума, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Заработная плата работников техникума предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда работников техникума формируется директором техникума на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

6.7. Система оплаты труда работников техникума включает в себя:

- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии)

6.8. Техникум в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума на основе профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по следующим профессиональным группам:

- преподаватели;
- мастера производственного обучения;
- педагогические работники и руководители структурных подразделений техникума;

- учебно-вспомогательный персонал;
- работники техникума, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.10. Заработная плата директора техникума состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливается Учредителем на условиях трудового договора.

6.11. Должностной оклад устанавливается директору техникума Учредителем.

6.12. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором техникума на 10—30% ниже должностного оклада, установленного директору Учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

6.13. Для заместителей директора техникума, главного бухгалтера директор техникума устанавливает перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы образовательных бюджетных учреждений, устанавливаемых учредителем. Данный перечень может быть включен в текст трудового договора с работником.

6.14. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы по приказу Учредителя.

6.15. Штатное расписание по всем видам деятельности техникума включает все должности работников, кроме педагогического персонала, и ежегодно утверждается директором техникума.

Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

В штатном расписании техникума предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников структурных подразделений техникума (кроме педагогических).

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

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.17. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий,

воспитательных мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором техникума.

6.18. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей техникума устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.19. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором техникума самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

6.20. Работники, состоящие в штате техникума, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

6.21. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.22. Работникам может оказываться материальная помощь за счет бюджетных ассигнований и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются Положением о моральном и материальном стимулировании работников (Приложение № 2).

6.23. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

6.24. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Проводить в техникуме специальную оценку условий труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда, технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, норм и правил санитарно-эпидемиологического состояния, в течение учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

7.8. Иметь утвержденные инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Создать в техникуме комиссию по охране труда.

7.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8. Социальные льготные гарантии

8.1. Администрация техникума с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, может предоставлять работникам, занятым на должностях с вредными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не более семи календарных дней (ст.117 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Дни дополнительного отпуска входят в отпускные дни сверх длительности обычного ежегодного отдыха.

8.2. Работодатель по заявлениям работников и ветеранов труда техникума может выделять для личных нужд транспорт техникума с оплатой ГСМ заявителем.

8.3. При наличии внебюджетных средств работодатель может оказывать материальную помощь работникам в соответствии с локальным актом техникума.

8.4. Работодатель может выделять средства (при их наличии) из внебюджетного фонда на организацию и проведение торжественных мероприятий, посвященных Дню Учителя, Нового года, 8 Марта и 23 февраля и другие праздничные даты.

8.5. Работодатель поощряет из внебюджетного фонда (при наличии средств) работников к юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д. каждые пять лет) и за особые заслуги в системе профтехобразования в сумме до 5000 рублей.

8.6. Работодатель принимает на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками техникума.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора разрешаются сторонами.

9.1.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

9.1.3. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании (конференции) работников один раз в год.

9.1.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

Прошито и скреплено печатью

17 (семнадцать) листов

Директор ГВПОУ ДИКТ

Представитель трудового коллектива
ГВПОУ ДИКТ

 А.С.Лазарев



Р.А.Средков