

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного профессионального образовательного
учреждения Орловской области
«Орловский техникум агротехнологий и транспорта»

на 2018-2021 годы

Администрация Орловского района
Орловской области, г. Орел, ул. Полярная, 12
Зарегистрирован рег. № 436
Васильева Е.С.
«14» *июль* 2018 г.

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Орловской области «Орловский техникум агротехнологий и транспорта» (далее - Техникум, учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и устанавливает взаимные обязательства работников и работодателя в целях защиты социальных, трудовых прав и профессиональных интересов работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. К работникам образовательного учреждения относятся руководящие и педагогические работники, инженерно-технические, административно-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал, работники столовой.

1.4. Коллективный договор заключен между коллективом работников Техникума включая Филиал №1 и Филиал №2, в лице председателя первичной профсоюзной организации БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта» Бабий Любови Алексеевны, с одной стороны, и работодателем, в лице директора Техникума Митрохина Ивана Михайловича, с другой стороны, вместе именуемыми Сторонами.

1.5. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Техникума включая Филиал №1 и Филиал №2, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз). Исключение составляют только те пункты коллективного договора, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Техникума.

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

1.9. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Техникума любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

2. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются трудовым договором и приказом о приеме на работу.

2.2. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель ознакомливает работника под роспись с коллективным договором.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Техникума.

2.5. При заключении трудового договора в нем могут предусматриваться любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательном учреждении.

2.7. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

2.8. Трудовой договор с работником образовательного учреждения, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.9. В трудовом договоре с работником образовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника).

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.11. Изменение определенных работником и работодателем условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, которое составляется в письменной форме в двух экземплярах и подписывается директором и работником.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в соответствии с положениями действующего трудового законодательства.

2.13. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3. Права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях,

которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных профессий и категорий работников), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении образовательным учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, Уставом Техникума;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во

внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом учреждения;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Академические права и свободы, указанные в пункте 3.3., должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Техникума.

3.5. Педагогические работники образовательного учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения для педагогических работников, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах;

8) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъекта Российской Федерации.

3.6. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.7. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать Устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

3.8. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в образовательном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.9. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.10. Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты;
- 7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- 8) иные права, установленные ТК РФ и иными федеральными законами.

3.11. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 10) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 11) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;

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

15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16) уведомлять работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений;

17) осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работников в строгом соответствии с требованиями законодательства;

18) осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

19) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд образовательного учреждения определяет работодатель.

4.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

4.7. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливается работодателем.

4.8. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5. Условия высвобождения кадров

5.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, и должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

5.3. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

5.4. В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним расчет в соответствии с ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

5.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

5.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры техникума, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т. п.), а также сокращением численности или штата работников учреждения, рассматриваются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. При необходимости и/или по инициативе выборного органа первичной профсоюзной организации эти вопросы рассматриваются на общем собрании работников.

5.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

5.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

5.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.11. Увольнение педагогических работников по инициативе администрации техникума в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением

случая ликвидации учреждения) не допускается:

- в период временной нетрудоспособности работника;
- в период пребывания работника в отпуске;
- с беременной женщиной.

5.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ):

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.14. В процессе урегулирования коллективного трудового спора запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

5.15. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

5.16. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

5.18. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

5.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, лицам, указанным части 2 статьи 179 ТК РФ:

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

5.20. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников пользуются также лица, указанные в федеральных законах:

- супруги военнослужащих (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ “О статусе военнослужащих”);

- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей на работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ “О статусе военнослужащих”);

- одинокие матери военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ “О статусе военнослужащих”);

- граждане, указанные в пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 “О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС”(пункт 7 статьи 14 данного Закона);

- иные лица, указанные в федеральных законах.

5.21. При расторжении трудового договора увольняемым работникам выплачиваются выходные пособия и компенсации в случаях и в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

5.21.1. При прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение данных правил допущено не по вине работника - выходное пособие в размере среднего месячного заработка (статья 84 ТК РФ).

5.21.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации - выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (статья 178 ТК РФ).

5.21.3. При досрочном увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации с письменного согласия работника - компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

5.21.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (статья 178 ТК РФ) выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы, расписанием учебных занятий, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

6.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

6.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.5. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

6.6. Другая часть педагогической работы педагогических работников требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.7. Педагогическим работникам предоставляется еженедельный методический день - день недели, свободный для педагогического работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, который он может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п.

6.8. Периоды каникул, установленных для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

6.9. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 6.6. настоящего коллективного договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.10. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

6.11. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.12. Преподаватели техникума, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

6.13. Для работников образовательного учреждения (за исключением педагогических работников) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.14. Продолжительность рабочего времени дежурных по общежитию, сторожей устанавливается согласно утвержденному сменному графику (Приложение № 1 Положение о суммированном учете рабочего времени).

6.15. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.16. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

6.16.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю: педагогам-психологам, социальным педагогам, мастерам производственного обучения, методистам, руководителям физического воспитания, преподавателям основ безопасности жизнедеятельности.

6.16.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;

720 часов в год - преподавателям образовательного учреждения.

6.16.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю - воспитателям в общежитиях.

6.17. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.18. Преподавателям образовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6.19. Для педагогического персонала образовательного учреждения установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, для административного и вспомогательного персонала - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.20. Индивидуальная учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается по согласованию с профкомом до начала учебного года.

6.21. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников не может быть более 1440 часов.

6.22. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях, и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

6.23. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.24. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях и в порядке, установленном ТК РФ.

6.25. Всем работникам (за исключением педагогического персонала, директора и заместителей директора) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.26. Педагогическим работникам, директору и заместителям директора предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.27. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

устанавливается с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

6.29. Основные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения предоставляются преимущественно в летний период.

6.30. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

6.31. По соглашению между работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск по заявлению работника:

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

6.32. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.33. О времени начала отпуска работник должен быть извещен специалистом по кадрам не позднее, чем за две недели до его начала.

6.34. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.

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

6.36. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.37. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может осуществляться в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6.38. Работникам образовательного учреждения, совмещающим работу с получением образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

6.38.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

6.38.2. Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения - 30 календарных дней в течение календарного года. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от

места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

6.38.3. Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, - соответственно три и шесть месяцев.

6.38.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

6.38.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

6.39. Работникам образовательного учреждения на основании их письменного заявления предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня,
- в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети, родные братья, сестры) - 3 календарных дня,
- отцу в случае рождения ребенка - 5 календарных дней,
- родителям учеников 1-4 классов 1 сентября (в первый учебный день) - 1 календарный день.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

6.42. Работникам образовательного учреждения, совмещающим работу с получением образования, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения среднего заработка в порядке и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

6.42.1. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

6.42.2. Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

6.43. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.44. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6.45. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.46. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

6.47. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7. Оплата труда.

7.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда работников образовательного учреждения.

7.3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта», Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта», Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта», иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, заработная плата сторожам, дежурным по общежитию рассчитывается на основании Положения о суммированном учете рабочего времени (приложение № 1), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

7.4. Оплата труда работников техникума осуществляется за счет бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

7.5. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется из:

1) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера в размере 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

7.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

7.7. Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В случае несоблюдения данного требования, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

7.9. Заработная плата выплачивается работнику учреждения путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

7.10. Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается два раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца.

7.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.13. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

7.15. О предстоящих изменениях условий оплаты труда работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

7.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.17. Педагогическим работникам образовательного учреждения, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

7.18. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в учреждении, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

7.19. Работникам гарантируется сохранение среднего заработка в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

- лицам, участвующим в коллективных переговорах (статья 39 ТК РФ);
- при временном переводе на другую работу (статья 72.2 ТК РФ);
- при направлении работника в служебную командировку (статья 167 ТК РФ);
- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением (статья 182 ТК РФ);
- на время прохождения медицинского осмотра (статья 185 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);
- при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы (статья 187 ТК РФ);
- при переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (статья 254 ТК РФ);
- при прохождении беременными женщинами обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях (статья 254 ТК РФ);
- при предоставлении дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей) (статья 258 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.20. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.21. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без

учета других надбавок и доплат.

7.22. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.23. Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

7.24. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

7.25. Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

7.26. Компенсационные выплаты работникам техникума из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

7.27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

7.28. В случае применения компенсационных выплат по двум и более основаниям, используется сумма значений, установленных Положением по оплате труда .

7.29. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения, условия их осуществления утверждаются локальным нормативным актом (Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта») с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

7.30. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- премии и поощрительные выплаты.

7.32. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

7.33. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, условия их осуществления утверждаются локальным нормативным актом (Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта») с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения.

7.34. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

7.35. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами (Положением об оплате труда работников БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта») (Приложение №3),

Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта» (Приложение №4).

7.36. Премирование работников образовательного учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

7.37. Размер премий работникам образовательного учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

7.38. Конкретные виды и максимальные размеры премий и поощрительных выплат, критерии премирования работников образовательного учреждения утверждаются локальным нормативным актом (Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта») с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения.

7.39. Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами (Положением об оплате труда работников БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта», Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта»).

7.40. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

7.41. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения или средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда, руководитель образовательного учреждения вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения приостановить осуществление выплат стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.42. Из фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, размерах и порядке, установленном локальным нормативным актом (Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта»).

7.43. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения.

8. Охрана труда

8.1. На работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

2) создание и функционирование системы управления охраной труда;

3) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных

условиях или связанных с загрязнением;

7) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11) проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

15) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

16) расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

18) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

20) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

21) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

22) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

23) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.3. Работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

8.4. Каждый работник имеет право на:

1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7) дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими

государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

9) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

11) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

12) гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9. Деятельность первичной профсоюзной организации

9.1. Отношения профсоюза с работодателем строятся на основе сотрудничества, социального партнерства и уважения взаимных интересов.

9.2. Первичная профсоюзная организация вправе:

1) представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;

2) защищать право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

3) предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости;

4) вести коллективные переговоры, заключать соглашения и коллективные договора от имени работников в соответствии с федеральным законом;

5) осуществлять профсоюзный контроль за выполнением настоящего коллективного договора;

6) в случае нарушения работодателем условий настоящего коллективного договора направлять представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок;

7) участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

8) осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта;

9) бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам и обсуждать её с приглашением представителей работодателя;

10) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора

(контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

11) осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды, в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер;

12) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников;

13) в случаях нарушения законодательства о труде по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

14) реализовывать иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иным нормативными правовыми актами.

9.2. Обязанности работодателя:

1) предоставить профсоюзу в безвозмездное пользование помещение для проведения заседаний, хранения документации, необходимые для деятельности оборудование, транспортные средства и средства связи, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

2) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно и своевременно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 %;

3) учитывать мнение профсоюзного органа при принятии решений по следующим вопросам:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (статья 74 ТК РФ);
- об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;
- об определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- об определении размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (статья 112 ТК РФ);
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ;
- об установлении дополнительных отпусков для работников (статья 116 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- об установлении размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- об установлении размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- об установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- о применении систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
 - о принятии мер, направленных на предотвращение массовых увольнений работников (статья 180 ТК РФ);
 - об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, утверждении перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - об утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
 - об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (статья 221 ТК РФ);
 - иным вопросам в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 4) предварительно уведомлять (не менее чем за три месяца) профсоюз и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза в случаях ликвидации учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущего за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда;
- 5) вести коллективные переговоры с первичной профсоюзной организацией по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если профсоюз выступает инициатором таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях;
- 6) в недельный срок с момента получения требования профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах;
- 7) соблюдать права профсоюза и создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза.

10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами и их представителями.

10.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими Сторонами и действует в течении трех лет со дня подписания. По истечении установленного срока Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

10.4. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

10.8 Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

10.8.1 Приложение №1 – Положение о суммированном учете рабочего времени

10.8.2 Приложение №2 – Правила внутреннего трудового распорядка

10.8.3 Приложение №3 – Положение об оплате труда работников

10.8.4 Приложение №4 – Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в БПОУ ОО «ОТАИТ»

10.8.5 Приложение №5 – Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера в БПОУ ОО «ОТАИТ»

Представитель работодателя:

Представитель коллектива работников:

Директор БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта»

Председатель первичной профсоюзной организации БПОУ ОО «Орловский техникум агротехнологий и транспорта»



И.М.Митрохин

Л.А. Бабий

Л.А. Бабий

«06»

03

2018 г.

«06»

03

2018 г.