

**Коллективный договор
областного государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Дорожно-транспортный техникум»**

пос.Панковка

«23» июня 2014 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Дорожно-транспортный техникум» социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (именуемыми в дальнейшем Сторонами договора).

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Дорожно-транспортный техникум» (Далее образовательное учреждение), представляемым первичной профсоюзной организацией ОГАПОУ «Дорожно-транспортный техникум (Далее «Профком») с одной стороны и Работодателем в лице директора техникума Коротина Г.И., в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации - с другой стороны.

Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для наемных работников, создания благоприятных условий деятельности Техникума. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Техникума, а так же взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3. Работники Техникума поручают органам профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем Техникума по вопросам, обусловленным Коллективным договором.

Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников:

- при разработке и заключении договора;
- при ведении переговоров по нему;
- при контроле над его исполнением.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников Техникума.

Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании трудового коллектива, а затем подписывается директором и председателем профсоюзной организации.

1.4. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Техникума, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 (три) года (с 23.06.2014 года по 22.06.2017 года)

1.13. Действие коллективного договора вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом образовательного учреждения.

2.2. При заключении трудового договора Стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе администрации или работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителем директора, главным бухгалтером;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательном учреждении.

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

2.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией образовательного учреждения.

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

2.8. В трудовом договоре с работником образовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.10. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.11. Работодатель обязан:

- заключать Коллективный договор с работниками Техникума в лице их представителей, уполномоченных на представительство общим собранием работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями профкома;

- создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения трудового опыта, достижений науки и техники;
- обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений;
- обеспечивать безопасные условия труда;
- представлять интересы трудового коллектива перед государственными органами;
- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства — установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- разрабатывать учебное расписание не позднее, чем за три дня до начала учебного периода;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию.

2.12. Порядок приема и увольнения работников.

2.12.1 К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз и соответствующую квалификацию в соответствии с действующим законодательством о профессиональном образовании. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а так же лица, которые имели судимость за определенные преступления (ст.331 ТК РФ).

2.12.2 При приёме на работу (заключении трудового договора) Администрация Техникума требует от поступающего следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт гражданина РФ;
- трудовая книжка, за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые, или лиц, поступающих на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документы об образовании и профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации и профессиональной подготовки;

– медицинская книжка.

2.12.3 Лица, поступающие на работу по совместительству (ст.283 ТК РФ), предоставляют паспорт, документ об образовании, копию трудовой книжки или справку с основного места работы, медицинскую книжку. Продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

2.12.4 Работодатель на основании заявления и трудового договора с сотрудником издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под расписку в трехдневный срок (ст.68 ТК РФ).

2.12.5 Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан:

– ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

– ознакомить работника с Коллективным договором, проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим правилам охраны труда, а так же правилам пользования служебными помещениями.

2.12.6 На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

2.12.7 На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. (ст. 85-86 ТК РФ). Личное дело хранится в ОГАПОУ «ДТТ».

2.12.8 Перевод работника на другую работу производится только с его согласия. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

2.12.9 Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а так же других о существенных изменениях условий труда работник должен быть поставлен в известность в письменной форме. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

2.12.10 Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст.81 ТК РФ) либо по несоответствию занимаемой должности (п.3 ст.81 ТК РФ) допускается при условии, если

невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу.

2.12.11 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

2.12.12 Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ); прогул (отсутствие на работе более четырех часов в течении рабочего дня без уважительных причин) (п.6а ст.81 ТК РФ); появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п.6б ст.81 ТК РФ); совершение виновных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 ст.81 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ); повторное в течении года грубое нарушение Устава Техникума (п.1 ст.336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п.2 ст.336 ТК РФ), производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом Техникума.

2.12.13 В день увольнения, т.е. последний день работы (ст.77 ТК РФ), администрация Техникума производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку (ст.80 ТК РФ). Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ.

2.13. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха, а так же правила техники безопасности, требования охраны труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;
- бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.14. Работодатель организует за счет средств образовательного

учреждения подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.15. Представляет не менее чем за два месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.16. Осуществляет предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца.

2.17. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют: лица предпенсионного возраста (за два-четыре года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.19. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Техникума в связи с сокращением численности или штата.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха.

3.1. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка, а так же учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором, годовым планом работы Техникума, устанавливается работникам 40- часовая рабочая неделя, педагогическим работникам — 36- часовая рабочая неделя.

3.2. Изменения в учебную нагрузку преподавателя Техникума в течении года могут быть внесены на основании письменного разрешения работника.

3.3. Работодатель обязуется знакомить каждого работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в отпуск (не позднее, чем за два месяца).

3.4. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях,

предусмотренных законодательством, планом работы Техникума, графиком дежурства в соответствии со ст.113 ТК РФ.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника, либо оплачивается в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков на предстоящий календарный год, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем. График отпусков составляется исходя из производственной целесообразности, по возможности учитываются пожелания самих работников.

3.7. Предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя, а так же отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

3.8. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ, ст.15 Конституции РФ, Конвенция МОТ №132, 1936г.)

3.10. Для педагогических работников основным периодом для использования ежегодного отпуска является период летних каникул.

3.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенной продолжительности категориям работников, указанным в ст.128 ТК РФ, а так же по причине болезни близких родственников.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.13. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней.

3.14. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения.

3.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

3.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия

предоставления которого определяется учредителем, а так же отпуск может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению без сохранения заработной платы (по семейным обстоятельствам или по другим уважительным причинам) (ст.128 ТК РФ).

4. Оплата труда.

4.1 Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе законодательства РФ, настоящего коллективного договора.

4.2. Оплата труда в Техникуме производится в денежной безналичной форме в валюте РФ (в рублях).

4.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Администрацией Техникума самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных средств, по согласованию с профкомом и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда и моральном поощрении работников «ОГАПОУ «Дорожно-транспортный техникум» и «Положении о материальном стимулировании (премировании)»

4.4. Внесение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с профкомом.

4.5. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов) по штатному расписанию, расчет заработной платы мастеров и преподавателей, размер доплат и надбавок компенсационного характера, системы выплат стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда и моральном поощрении работников «ОГАПОУ «Дорожно-транспортный техникум» и «Положением о материальном стимулировании (премировании)».

4.6. Руководитель ОГАПОУ «Дорожно-транспортный техникум» обеспечивает своевременное и правильное установление компенсационных и стимулирующих выплат согласно положениям: «Положении об условиях оплаты труда и моральном поощрении работников «ОГАПОУ «Дорожно-транспортный техникум» и «Положении о материальном стимулировании (премировании)», а так же другим локальным актам Техникума.

4.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ производятся доплаты к заработной плате. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается в соответствии с «Положением о расходовании внебюджетных средств «ОГАПОУ «Дорожно-транспортный техникум».

4.8. Представители коллектива работников, председатель профкома принимают участие в работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на

стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам и юбилеям.

4.9. Работодатель обязан знакомить работников образовательного учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.10. Выплата заработной платы осуществляется не реже двух раз в месяц 5-го и 20-го числа перечислением на «зарплатную» карту работника.

4.11. Педагогическим работникам выплачивается денежная компенсация на приобретение методической литературы ежемесячно.

4.12. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

5. Условия и охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с ТК РФ, законодательством об охране труда.

5.2. Администрация обеспечивает пожарную безопасность при проведении культурно-массовых мероприятий.

5.3. Администрация с профкомом проводят один раз в год инспекцию состояния охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях Техникума.

5.4. Администрация обеспечивает в течение года в помещениях и учебных классах температурный режим в соответствии с нормативами СанПиН 2.4.3.1186-03. При понижении температуры ниже нормы (18 градусов) Администрация по представлению профкома может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.

5.5. Администрация и профком обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

5.6. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.7. Для сотрудников проводится вводный инструктаж по охране труда для поступающих на работу, Работодатель организывает обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим; заместители руководителя, заместитель по АХЧ проводят периодические инструктажи на рабочем месте.

5.8. Руководитель осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

5.9. Работники, в свою очередь, обязаны строго соблюдать требования в области охраны труда.

6. Обязательства Работодателя в области социального обеспечения работников.

6.1. Все работники Техникума обязуются регулярно проходить первичные медицинские осмотры, прививки и флюорографию в сроки, установленные приказом директора за счет Техникума.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Профсоюзная организация Техникума действует на основании Устава профсоюза работников образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством РФ.

7.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников — независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

7.3. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников Техникума.

7.4. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Администрация бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю информацию по социально-трудовым и другим вопросам по запросу, информация относящаяся к персональным данным работника, охраняемым законодательством РФ не предоставляется, без письменного согласия работника.

7.5. Через средства информации, имеющиеся в Техникуме, профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях.

7.6. Администрация ежемесячно (в недельный срок) и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на счет профсоюзной организации по списку (заявлениям), предоставленному профкомом на основании личных заявлений членов профсоюза.

7.7. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в Техникуме, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов) с сохранением средней заработной платы.

7.8. Председатель профсоюзной организации в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Техникума.

7.9. На основании действующего законодательства Работодатель согласует с профкомом приказы и распоряжения по следующим вопросам:

– должностные инструкции работников;

- установление систем и форм оплаты труда;
- введение, замена и пересмотр норм труда работников и учебной нагрузки;
- оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- порядок расторжения трудового договора;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев в Техникуме.

7.10. Профком осуществляет контроль над соблюдением Администрацией законодательства о труде.

8. Заключительные положения.

8.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

8.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.