

**«УТВЕРЖДЕН»
на общем собрании
трудового коллектива**

«11» января 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**СПб ГБ ПОУ «Многофункциональный региональный
центр прикладных квалификаций
«Техникум энергомашиностроения и металлообработки»
на 2021-2023 годы**

**Директор
СПб ГБПОУ «МРЦПК «ТЭиМ»**



В.А. Пшонко

**Председатель Совета
трудового коллектива**

Н.В. Игнашкина

СТАТЬЯ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки» (ИНН 7804113173, ОГРН 1037808002759 юридический адрес: 195197, г. Санкт-Петербург, улица Жукова, д. 7, литер А, В, Д) в лице директора, именуемый далее «Работодатель» и работники техникума в лице Совета трудового коллектива, далее именуемые «Работники».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, не противоречащие действующему законодательству положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании «Работников» техникума, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем».

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде и приказов Министерства образования России, имеющие наибольшее значение для «Работников».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на «Работников» всех структурных подразделений СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки» независимо от источников их финансирования.

1.4. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, а также договоренностей, достигнутых в ходе переговоров сторон.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм российского законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. «Работодатель» признает Совет трудового коллектива единственным представителем «Работников» техникума, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

СТАТЬЯ 2. УСЛОВИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение «Работников» по сравнению с законодательством о труде, а также настоящим коллективным договором.

2.3. «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия функциональных обязанностей. «Работодатель» не вправе требовать от «Работника» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия «Работника» допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве РФ.

2.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение в оставлении на работе отдается кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ:

- «Работникам» предпенсионного возраста;

- «Работникам», имеющим длительный стаж непрерывной работы в техникуме (10 и более лет);

- «Работникам», получившим в техникуме трудовое увечье или профессиональное заболевание.

2.5. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий труда по инициативе «Работодателя», а также о введении, замене и пересмотре норм труда «Работодатель» извещает «Работников» и Совет трудового коллектива не позднее, чем за два месяца.

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется время (не менее 5-ти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение предупредительного срока.

СТАТЬЯ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха «Работников» техникума определяются настоящим Коллективным договором, «Правилами внутреннего трудового распорядка», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком и графиками работы (сменности).

3.2. Учет рабочего времени ведется ежедневно в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы или в таблице учета использования рабочего времени, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. №1.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.
- для преподавателей - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Рабочее время преподавателя зависит от количества учебной нагрузки на учебный год и от расписания.

Заместители директора по учебно-производственной работе и общеобразовательным дисциплинам совместно с комиссией по тарификации распределяют педагогическую нагрузку преподавателей в зависимости от количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и других условий. При этом, в первую очередь, в полном объеме должны быть обеспечены учебной нагрузкой основные преподаватели. Оставшаяся по учебному плану учебная нагрузка распределяется между другими работниками техникума, занимающими в нем какую-либо штатную должность, а также между «Работниками» из числа совместителей. Распределение нагрузки утверждает директор техникума.

Преподаватели как из числа основных «Работников» техникума, так и из числа совместителей, в штатном расписании не указываются.

Основным преподавателям, а также «Работникам», занимающим какую-либо штатную должность в техникуме и ведущим в нем же часы преподавательской работы, оплата труда за педагогические часы производится по тарификации. Все они в качестве преподавателей включаются в тарификационный список.

Учебная нагрузка у основных преподавателей более или менее нормы часов в год за одну ставку заработной платы может иметь место только с их письменного согласия.

Для преподавателей, работающих по образовательным программам СПО, предельная учебная нагрузка установлена в объеме 1440 часов в год (основание: Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601),

при определении учебной нагрузки «Работодатель» должен исходить из того, чтобы у преподавателей не было допущено снижение качества преподавания.

Преподавательская работа, выполняемая штатными «Работниками» техникума, не является совместительством и может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от характера и качества выполняемой работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается директором техникума.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

«Работодатель» обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, лицам, частично утратившим трудоспособность на производстве.

Если при общей продолжительности учебного года 10 месяцев (с 1 сентября по 30 июня) теоретические занятия могут быть завершены за меньший период, администрация техникума определяет порядок привлечения преподавателей к работе в пределах времени, не превышающего среднесуточного количества часов, установленного при тарификации. В течение этого времени преподаватели выполняют работу по оснащению учебных кабинетов и лабораторий. Кроме того, это время может быть использовано для повышения квалификации, а также для самостоятельной работы в отдельные рабочие дни вне техникума.

Установленная преподавателям при тарификации средняя месячная заработная плата выплачивается в течение всего учебного года, включая время работы в период каникул, не совпадающее с очередным отпуском.

При составлении расписания занятий администрация техникума должна соблюдать санитарные правила с целью недопущения перегрузки обучающихся, а также максимально экономить время преподавателя. Там, где это возможно, расписанием может предусматриваться свободный день в неделю для методической работы преподавателя и повышения квалификации.

Действующим законодательством не предусмотрено предоставление преподавателям методического дня в неделю. Наличие свободных от аудиторной нагрузки дней (одного или более) в неделю зависит от того, насколько правильно составлено расписание занятий в техникуме.

Преподаватель не обязан присутствовать в техникуме в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общих мероприятий, в которых он был бы задействован, и не должен представлять каких-либо отчетов администрации техникума о том, чем он занимался в этот день.

3.6. Для обеспечения разрешения производственных и организационных вопросов в техникуме по приказу директора может допускаться выход на работу в выходные дни, который оплачивается в двойном размере.

По желанию «Работника», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого «Работника» 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. Привлечение к сверхурочным работам производится «Работодателем» с письменного согласия «Работника». Без письменного согласия «Работник» может привлекаться к сверхурочным работам лишь в случаях указанных в ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, «Работников» в возрасте до восемнадцати лет, других категорий «Работников» в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.9. При направлении «Работника» для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется как место работы (должность), так и средняя заработная плата по основному месту работы.

«Работникам», направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другие местности, наряду с этим производится оплата командировочных расходов в порядке и в размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

3.10. Время отдыха – время, в течение которого «Работник» свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Им является:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.11. В течение рабочего дня (смены) «Работнику» должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время.

3.12. Всем «Работникам» предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться «Правилами внутреннего трудового распорядка» или трудовым договором с «Работником» (ст.111 ТК РФ).

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется «Работникам» продолжительностью в 28 календарных дней.

Педагогическим работникам, директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и их заместителям, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

3.14. В соответствии со ст. 128 ТК РФ «Работникам» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором.

3.16. В случае сокращения рабочего времени не по вине «Работника» оплата труда должна составлять не менее 75% должностного оклада (тарифной ставки).

3.17. Стороны договорились, что в техникуме по решению совета трудового коллектива может применяться неполный рабочий день с сохранением заработной платы для лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

3.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.19. «Работникам», успешно обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью, установленной главой 26 ТК РФ.

СТАТЬЯ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда «Работников» производится за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а также за счет внебюджетных средств.

4.2. Расчет должностных окладов производится в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

4.3. Для категории «Рабочий» разряды устанавливаются согласно тарифно-квалификационному справочнику.

4.4. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц: 10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5. «Работодатель» при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого «Работника» о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. В пределах утвержденных главным распорядителем фондов оплаты труда, при наличии денежных средств, в целях материального стимулирования предусматривается установление доплат и надбавок стимулирующего характера.

К доплатам относятся:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за сверхурочную работу;
- и другие виды доплат в соответствии с законодательством РФ.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за совмещение профессий;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ;
- персональная надбавка;
- надбавка за сложность и напряженность труда;
- другие надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством РФ и Санкт-

Петербурга.

Конкретный размер надбавок и доплат устанавливается приказом директора в соответствии с локальным нормативным актом техникума по ходатайству руководителя, либо непосредственно по заявлению работника за подписью руководителя подразделения.

«Работникам», условия труда которых признаны вредными и опасными, согласно специальной оценке условий труда (Федеральный Закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») устанавливается доплата 10% к должностному окладу.

4.7. Премирование «Работников» производится:

- в соответствии с локальным нормативным актом техникума;
- единовременные поощрительные премии в связи с юбилеями, праздничными датами, в связи с проявленными успехами при выполнении конкретных заданий, проведении мероприятий.

4.8. В случаях смерти близких родственников, свадьбы, рождения ребенка, тяжелого материального положения, к отпуску «Работодатель» может выплачивать «Работникам» в пределах установленного фонда материальную помощь в размере, определяемом директором техникума с учетом финансовых возможностей организации.

СТАТЬЯ 5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

5.1. Поощрения за труд.

«Работодатель» поощряет «Работников», добросовестно исполняющих трудовые

обязанности следующими видами поощрений:

- объявляет благодарность
- выдает премию
- награждает ценным подарком
- награждает почетной грамотой
- представляет к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством «Работник» может быть представлен к государственным наградам.

5.2. При нарушении «Работниками» трудовой и производственной дисциплины «Работодатель» применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение «Работника».

До применения дисциплинарного взыскания «Работодатель» должен затребовать от «Работника» объяснение в письменной форме.

Отказ «Работника» дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни «Работника», пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа «Работников».

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) «Работодателя» о применении дисциплинарного взыскания объявляется «Работнику» под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа «Работника» подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано «Работником» в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В случае неоднократного нарушения «Работником» трудовой дисциплины он может быть лишён премиальных выплат полностью либо частично по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения техникума.

При наложении взыскания в виде лишения либо уменьшения премий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение «Работника».

Данный вид взыскания может быть обжалован «Работником» в комиссии по трудовым спорам техникума в течение 3-х месяцев со дня, когда «Работник» узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5.3. Снятие дисциплинарного взыскания.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания «Работник» не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

«Работодатель» до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с «Работника» по собственной инициативе, просьбе самого «Работника», ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа «Работников».

СТАТЬЯ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. «Работодатель» принимает меры к организации информирования каждого

«Работника» о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому «Работнику» по его просьбе.

6.2. Все «Работники» техникума, включая его руководителей, проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

В техникуме должны иметься нормативные акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой его деятельности, а также инструкции по охране труда для «Работников», разработанные самой организацией.

6.3. «Работодатель» создает для «Работников» по месту работы условия труда в соответствии с требованиями правил охраны труда.

«Работодатель» и совет трудового коллектива техникума в случае необходимости готовят «Соглашение по охране труда», мероприятия которого направлены на улучшение условий труда, совершенствование материальной базы техникума.

6.4. На основании ст.228 ТК РФ стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

6.5. «Работодатель» несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью «Работников» увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

«Работодатель» возмещает в полном объеме вред, причиненный здоровью «Работника» при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Администрация техникума по требованию пострадавшего обязана выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее 3 дней после окончания расследования по нему.

6.7. При отказе администрацией техникума в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая, возражения пострадавшего или его представителя рассматриваются органами Государственной инспекции труда или судом.

СТАТЬЯ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

7.1. «Работодатель» сохраняет за «Работником», имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, несоблюдения правил технической безопасности, средний заработок на срок его переквалификации в данном подразделении, но не более 3-х месяцев; обеспечивает прохождение «Работниками» переквалификации в сроки, соответствующие требованиям профессии (должности) «Работника» с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней должности, но не более 3-х месяцев.

7.2. При рассмотрении жалоб, заявлений, обращений коллектива и отдельных «Работников» по вопросам оплаты и охраны труда, трудовых споров и конфликтов «Работодатель» своевременно рассматривает разногласия, принимает взаимоприемлемые решения и оказывает помощь в их практической реализации.

7.3. «Работодатель» обеспечивает проведение медосмотров «Работников» в сроки, предусмотренные действующими нормативными документами (ст. 213 ТК РФ).

7.4. «Работодатель» обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года

СТАТЬЯ 8. СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

8.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

8.3. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей.

8.4. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

8.5. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

8.6. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

8.7. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.8. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе «Работодателя», за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

8.10. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

8.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.13. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

8.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

8.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении данного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

СТАТЬЯ 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.3. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

СТАТЬЯ 10. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

10.1. Право «Работников» на участие в управлении образовательным учреждением (далее – организацией) непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим коллективным договором, ТК РФ и федеральным законодательством (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

Основными формами участия «Работников» в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

10.2. Представители «Работников» имеют право получать от «Работодателя» информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, соглашениями, учредительными документами организации (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

10.3. Представители «Работников» имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

СТАТЬЯ 11. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальным трудовым спором является неурегулированные разногласия между сторонами по вопросам применения законов, содержащих нормы трудового права, а также коллективного договора, трудового договора, в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

11.2. В случае возникновения вопроса или жалобы «Работник» может обратиться в совет трудового коллектива, который решает вопрос с администрацией в течение 3 дней. Если жалоба не удовлетворяется, то «Работник» может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

11.3. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

11.4. В техникуме создается комиссия по трудовым спорам (КТС), которой подведомственны все трудовые споры, возникающие в организации, за исключением споров, по которым установлен другой порядок рассмотрения (приложение №1).

11.5. В соответствии со ст. 388 ТК РФ, решение КТС принимается тайно большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

СТАТЬЯ 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. В соответствии с ТК РФ материальная ответственность каждой стороны заключается в возмещении того имущественного ущерба, который она причинила другой стороне.

12.2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб.

Договорная ответственность «Работодателя» перед «Работником» не может быть ниже, а «Работника» перед «Работодателем» — выше, чем это установлено ТК РФ или иными нормативно-правовыми актами.

12.3. Расторжение трудового договора после причиненного ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

12.4. Материальная ответственность сторон наступает при одновременном наличии:

- ущерба, который может выражаться в утрате или уменьшении стоимости имущества, необходимости произвести новые расходы и т.д. Размер причиненного ущерба доказывается пострадавшей стороной;

- противоправного поведения (действия или бездействия). Поведение признается противоправным, если оно выражается в нарушении обязанностей, возложенных на «Работника» или «Работодателя» законодательством, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и т.п.

- причины связи между противоправным поведением и наступившим ущербом;

- вины, которая может быть умышленной или неосторожной.

СТАТЬЯ 13. ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

13.1. Совет трудового коллектива техникума всемерно содействует реализации настоящего договора, снижению напряженности в трудовых коллективах, предупреждению

возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), руководствуясь при этом ТК РФ и отвечает за состояние трудовой и производственной дисциплины. Состав Совета трудового коллектива определяется на период действия настоящего Договора (приложение №3). В случае выбытия члена Совета трудового коллектива доизбрание в состав совета происходит на общем собрании членов трудового коллектива.

13.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением Законодательства о труде, выполнении коллективного договора и защищает права и интересы членов трудового коллектива.

13.3. Руководствуясь требованиями действующего Законодательства РФ, Совет трудового коллектива содействует принятию администрацией мер по улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников техникума.

13.4. Совет трудового коллектива также:

- осуществляет защиту работников в вопросах оплаты труда, поддержки профессиональной конкурентоспособности, в сохранении рабочих мест, создании безопасных условий труда;

- содействует в получении бесплатной правовой помощи;

- способствует оказанию материальной поддержки в сложных жизненных ситуациях.

13.5. «Работодатель»:

- обеспечивает уставную деятельность совета трудового коллектива и всемерно содействует его деятельности;

- предоставляет не освобожденному работнику - председателю Совета трудового коллектива - время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

СТАТЬЯ 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Дополнения и изменения в течение срока действия коллективного договора могут быть внесены с согласия сторон и в соответствии с законодательством РФ.

14.2. Срок действия коллективного договора – 3 года с 11 января 2021 года (продление и гарантии действия в ст.43 ТК).

14.3. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора производится комиссией, создаваемой «Работодателем» и Советом трудового коллектива (приложение №2). При нарушении выполнения договора комиссия в письменной форме информирует лиц, подписавших договор. Стороны обязаны не позднее чем в 7-дневный срок провести взаимные консультации по существу вопроса и принять решение, которое является дополнением к договору.

Помимо комиссии контроль осуществляют обе стороны, подписавшие его.

*Председатель совета
трудоового коллектива*



Н.В. Игнашкина

«11» января 2021 г.

*Директор Сиб ГБ ПОУ «Многофункциональный
региональный центр прикладных квалификаций
«Техникум энергомашиностроения
металлообработки»*



В.А. Пионко

«11» января 2021 г.

Комиссия по трудовым спорам

1. Ефремова М. А. – председатель
2. Игнашкина Н. В.
3. Кудрич В. Ю.
4. Бусов Е. Ю.
5. Гаврилкина М. А.

Комиссия по соблюдению коллективного договора

1. Журавлёва А. А. –председатель
2. Гасанова Л. Л.
3. Казаченко О. В.
4. Третьякова А.Д.
5. Гуль Л.П.

Совет трудового коллектива

1. Игнашкина Н.В. – председатель
2. Казанкин Д.В. – заместитель председателя
3. Кузьмина Т.Ю.
4. Журавлёва А. А.
5. Гасанова Л. Л.
6. Гаврилкина М.А.
7. Никифоров С.А.