

Работодатель:
Директор



Л.В. Петрова

«02» 09. 2024 г.

Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

О.С. Соколова

О.С. Соколова

«02» 09. 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Тацинский казачий кадетский техникум»
на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Регистрационный номер _____
от _____
Заместитель министра –
начальник управления по труду

п. Жирнов

2024г.

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Тацинский казачий кадетский техникум», Тацинский район
(полное наименование организации)

_____ реестровый № 24691
прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области.
Зарегистрирован(о) 11.10.2024, регистрационный № 21370/24-1685.
(дата регистрации)

Начальник управления по труду



А.Н. Васильева

Оглавление

1. Общая часть 4
2. Оплата труда, материальное стимулирование. 6
3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.8
4. Профессиональное обучение и аттестация работников. 9
5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха 10
6. Условия и охрана труда. 11
7. Социальные гарантии 11
8. Добровольное и обязательное медицинское страхование 12
9. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор 12
10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон 12

1. Общая часть.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации в лице их представителей с работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Тацинский казачий кадетский техникум», в лице директора Петровой Лилии Владимировны, именуемое далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные Советом трудового коллектива, избранным на общем собрании трудового коллектива, в соответствии с Уставом ГБПОУ РО «ТККТ», именуемым далее Совет, в лице председателя.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства и имеют следующие права:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.

Совет трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности образовательного процесса;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Работодатель, в лице директора, имеет право на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- принятие локальных и нормативных актов, не ущемляющих прав работников;
- подбор и расстановку кадров при закрытии имеющихся вакансий;
- прием и увольнение сотрудников в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- составление тарификации работников техникума;
- контроль за исполнением работниками положений Устава техникума, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, должностных и других инструкций, связанных с функционированием техникума;
- поощрение работников техникума за добросовестный труд;
- привлечение работников техникума к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

- отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466

"О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

- объединение в профессиональный союз;

- защиту своих прав и свобод;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

Совет, в лице председателя, имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным и нормативным актам:

- Уставу техникума;

- Правилам внутреннего трудового распорядка;

- Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБПОУ РО «ТККТ»;

- графику отпусков;

- приказу о награждении работников;

- обсуждение с администрацией вопросов, связанных с работой техникума, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в оценке качества и результативности труда работников техникума;

- заслушивание ежегодного отчета по выполнению коллективного договора.

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

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

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

2. Оплата труда, материальное стимулирование.

2.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

2.2. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается с учетом рекомендаций методических комиссий, с учетом мотивированного мнения Совета.

2.3. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, устанавливается только с согласия работника в письменном виде, за исключением случаев производственной необходимости.

2.4. Изменения нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения с учетом мнения Совета, но не в ущерб основной работе.

2.6. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада, повышающие коэффициенты к окладу и размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.8. Размер и перечень компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера работникам техникума устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 28 июня 2019 г. N 442 "Об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ростовской области, подведомственных

департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области", Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Тацинский казачий кадетский техникум», Положением о выплатах стимулирующего характера работников ГБПОУ РО «ТККТ» и приказов директора техникума.

2.9. Премия (премиальная часть) исчисляется исходя из финансовых показателей.

2.10. В случае возникновения трудной жизненной ситуации работникам техникума может быть оказана единовременная материальная помощь, согласно Положению об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РО «ТККТ».

2.11. Оплата труда педагогических работников техникума за время зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.12. Директор техникума обеспечивает занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производит в полном размере.

2.13. Директор техникума обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по собственной вине или по вине учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

2.14. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.15. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

2.16. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.17. Начисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в течение трех дней после увольнения.

2.19. Удержание заработной платы у работников производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

2.20. Оплата труда работникам техникума производится два раза в месяц: аванс 20 числа каждого месяца и заработная плата 5 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о выплате заработной платы. 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.

2.21. Повышение оплаты труда производится согласно Указам Президента РФ и Постановлениям Правительства РФ.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.22. При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 09 ноября 2016 г. N 765 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», а также учитывать последующие изменения, внесенные в него в установленном порядке. Тарификацию служащих производить в соответствии с Единым квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в установленном порядке.

3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.

3.1. При приеме на работу администрация обязуется заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах (один вручается работнику).

3.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3.3. Трудовой договор, как правило, заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены «на неопределенный срок» в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

3.4. Администрация обязана ознакомить работника с порученной работой, необходимой документацией.

3.5. Прием на работу с 3-месячным испытательным сроком указывается в трудовом договоре.

3.6. Если работник без уважительной причины не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный трудовым договором срок, трудовой договор аннулируется.

3.7. Работник, не выдержавший испытания, предупреждается об увольнении за три дня до увольнения (с указанием причин).

3.8. В случае увольнения администрация производит с работником окончательный расчет и выдает трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

3.9. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор осуществляется только с письменного согласия работника.

3.10. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений.

3.11. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производится с учетом мотивированного мнения Совета.

3.12. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.13. Стороны договорились о том, что:

3.13.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

3.13.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

3.13.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.

3.13.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- не имеющие других дополнительных источников дохода;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 14-летнего возраста;
- в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- имеющие больший стаж работы в организации.

3.14. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

3.15. Всем работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий), возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими (ст. 13 Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

4. Профессиональное обучение и аттестация работников.

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 ТК РФ).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

4.4. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работниками сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.5. Обеспечивается своевременное прохождение педагогическими работниками техникума аттестации при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276).

4.6. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

5.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников техникума.

5.2. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, остальным сотрудникам – 28 календарных дней, работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней. Работник имеет право на использование отпуска за первый год работы через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить его о начале отпуска за две недели.

5.5. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст.123 Трудового кодекса РФ).

5.6. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 настоящим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

(Ст.128 Трудового кодекса РФ).

5.7. Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.8. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска согласно ст.116–119 Трудового кодекса РФ.

5.9. Разрешается замена части отпуска (свыше 28 календарных дней) денежной компенсацией.

5.10. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5.11. В стаж работы включается время участия сторон в санкционированных забастовках, митингах, а также время, связанное с остановкой деятельности техникума по не зависящим от работников причинам.

5.12. В период пандемии Работники обязуются выполнять обязанности, предусмотренные Трудовым договором, по профессии/должности вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работниками по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", а Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

6. Условия и охрана труда.

Обязательства работодателя:

6.1. Выделять средства на проведение мероприятий по охране труда.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов организации.

6.4. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профзаболевания при исполнении трудовых обязанностей и своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда.

6.5. Обеспечить условия и охрану труда женщин и в том числе:

- ограничение применения их труда в ночное время;

- осуществление комплекса мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и опасными условиями труда.

6.6. Обеспечить условия труда молодежи и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда. Руководство-Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет";

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

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

6.8. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

6.9. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах.

7. Социальные гарантии.

7.1. Сотрудники техникума имеют право на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы, предоставляемые в Ростовской области педагогическим работникам техникума, а также льготы и материальную поддержку, предоставляемые работникам техникума, согласно локально-правовым актам техникума.

7.2. Работодатель в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные фонды. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, Работодатель выплачивает Работнику

пособия по временной нетрудоспособности, по достижении ребёнком 1,5 лет и иные пособия, на которые педагог имеет право.

7.3. Совет имеет право на информацию об использовании средств бюджета по статьям связанным с оплатой труда и решением социальных проблем коллектива.

7.4. Работодатель содействует работникам техникума в предоставлении жилья или улучшению жилищных условий.

8. Добровольное и обязательное медицинское страхование.

Работодатель обязан:

8.1. Для обеспечения социальной защищенности работников организации в дополнение к государственным минимальным гарантиям:

- выплачивать разовое единовременное пособие семьям погибших и работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая на производстве;

- выплачивать единовременное пособие по болезни, не связанной с производством в размере, предусмотренном действующим законодательством;

- обеспечивать проведение ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников техникума».

9. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

10.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

10.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.