

От работодателя:

Директор
ГБПОУ ЛО «СИТ»



А.М. Кононов

« 25 » декабря 20 17 г.

От работников:

Председатель профкома
ГБПОУ ЛО «СИТ»



С.В. Лисименко

« 25 » декабря 20 17 г.



Коллективный договор

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ленинградской области
«Сланцевский индустриальный техникум»

наименование организации

на 2017 – 2020 годы

срок действия

Ленинградская область
г. Сланцы
2017 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Сланцевский индустриальный техникум» (ГБПОУ ЛО «СИТ») (далее - техникум), представленное в лице директора Кононова А.М., именуемый далее «Работодатель», и

работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом техникума, в лице председателя профсоюзного комитета Лисименко С.В., именуемой далее «Профсоюз».

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному 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 сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым

кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; 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 локальных нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

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

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

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

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

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется председателем профсоюзной организации на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1).

2.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

2.3. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим договором, пересматриваются ежегодно.

2.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на соответствующий календарный год.

2.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.6. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан оплачивать им работу по присвоенному им разряду.

2.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.8. Стороны признают, что работники, систематически работающие в вечерних и ночных сменах, должны получать дополнительную компенсацию.

2.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.11. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

2.12. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается из расчета 2-кратных сдельных расценок, часовой или дневной ставки.

2.13. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам работы ежеквартально в соответствии с Положением о распределении надтарифного фонда оплаты труда при наличии экономии Фонда оплаты труда (см. Приложение № 2).

2.14. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест – специальную оценку условий труда (план-график проведения аттестации рабочих мест – специальной оценки условий труда приводится в Приложении № 3).

2.15. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц путём перечисления на национальные банковские карты платежной системы «Мир».

2.16. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день перечисления заработной платы за вторую половину месяца. Форма расчётного листка утверждается Работодателем согласно стандартам бухгалтерского учёта.

2.17. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 5 дней до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.18. Работодатель производит компенсацию затрат работникам, связанных со служебными командировками: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы связанные с проживанием вне места постоянного жительства и иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома администрации техникума. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются в пределах норм, установленных в соответствии с действующим законодательством. Расчёт суточных зависит от места и срока командировки работника, который определяется работодателем исходя из объёма, сложности и других особенностей служебного поручения.

2.19. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате.

2.20. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, согласно действующего законодательства.

2.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

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

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

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

3.8. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.10. С этой целью сторонами разрабатывается и согласовывается «План повышения квалификации педагогических работников и руководителей структурных подразделений», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 3).

3.11. На реализацию данного Плана Работодатель направляет необходимые денежные средства.

3.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, Работодатель предоставляет дополнительные учебные отпуска.

3.13. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей профессионального роста работника.

3.14. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.15. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

3.16. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

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

4.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

4.5. снижение административно-управленческих расходов;

4.6. временное ограничение приема кадров;

4.7. упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

4.8. отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

4.9. по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

4.10. ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

4.11. предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

4.12. Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

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

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

4.15. лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

4.16. лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

4.17. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

4.18. лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.19. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 15 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

4.20. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.21. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.22. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.23. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье.

5.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

5.5. одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

5.6. работникам, совмещающим работу с учебной, – один день в месяц.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

5.8. на один час – для всех работников;

5.9. на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

5.10. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам – 56 календарных дней.

5.12. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.13. работникам с ненормированным рабочим днем – 5 дней;

5.14. работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми), – 3 дня;

5.15. женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), – 5 дней.

5.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.17. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели.

5.18. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

5.19. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.20. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.21. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

5.22. в случаях бракосочетания работника, бракосочетания детей работника, рождения или усыновления ребенка, смерти родных и близких – до 5 дней;

5.23. для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;

5.24. для участия в празднике последнего звонка (для родителей выпускников 9, 11 классов) – 1 день;

5.25. для проводов детей в армию – 1 день;

5.26. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

5.27. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников предприятий.

6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.4. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.5. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены оборудования и реконструкции средств коллективной защиты.

6.6. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.7. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить ежегодное бесплатное проведение медицинских осмотров работников.

6.9. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи в структурных подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.10. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзным комитетом по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

6.11. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.12. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве не менее 3-х человек.

6.13. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.14. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее 14 дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.15. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- в связи со смертью близких родственников;
- женщинам, воспитывающим детей школьного возраста в неполных семьях, для подготовки к новому учебному году;
- многодетным семьям для подготовки к новому учебному году;
- в случае больших затрат на лечение, подтвержденных документально;
- в связи с рождением ребенка;
- работникам, имеющим инвалидность, ко Дню инвалида;
- в случаях сложной материальной ситуации (не чаще 1 раза в год) при доходе семьи меньше прожиточного минимума, установленного Правительством Ленинградской области;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель осуществляет премирование работников в связи с юбилейными датами со дня рождения при достижении 50, 60, 70, 75 лет в зависимости от стажа работы в техникуме и трудового вклада.

7.3. Иные стимулирующие выплаты выплачиваются Работодателем (при наличии соответствующих бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности):

- пособие в случае ухода на пенсию: по представлению отдела кадров при увольнении штатного работника в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности, работнику выплачивается выходное пособие в размере должностного оклада;

- штатным работникам, проработавшим в техникуме не менее 1 года в связи с профессиональным праздником «День учителя», в связи с праздниками «Новый год» и «Международный женский день», «День защитника Отечества».

7.4. Работодатель создает следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: использование спортивных залов и тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне и др.

7.5. Профсоюз обеспечивает детей работников – членов профсоюза новогодними подарками и билетами на новогодние представления за 50% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает подарками и билетами бесплатно.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация техникума представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Росхимпрофсоюза, общим Положением о первичной профсоюзной организации профсоюза и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором.

8.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование кабинет (аудиторию) и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку указанного помещения.

8.6. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу аудиторию или актовый зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

8.7. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон и местный телефон, оплачиваются услуги междугородной связи.

8.8. Работодатель бесплатно производит множительные работы для нужд профсоюзной организации.

8.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

8.10. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.11. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности ГБПОУ ЛО «СИТ».

8.12. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.13. Работодатель в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему либо проект распорядительного документа в выборный профсоюзный орган.

8.14. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

8.15. В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.16. Работодатель обязан приостановить, по требованию профкома, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.17. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.18. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профкома, других профсоюзных органов в техникуме, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты, лаборатории, мастерские, другие места работы в техникуме;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- проверять работу столовой, обслуживающей работников техникума.

8.19. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития техникума и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.20. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации.

8.21. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев.

8.22. Через средства информации, имеющиеся в техникуме, профком вправе информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения его органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.23. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзного собрания (один раз в год) при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения.

8.24. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профкома – 2 рабочих дня;
- заместителю председателя профкома – 1 рабочий день.

8.25. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях техникума освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт

Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.26. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Профсоюз обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

9.4. Профсоюз для контроля за выполнением настоящего Коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложения:

- 1) Положения о системе оплаты труда;
- 2) Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 3) План повышения квалификации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.