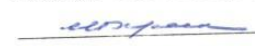


От администрации:
Директор ГАПОУ СО
«Североуральский политехникум»


Ю.В. Минзарипова
«16» июня 2017 года



От трудового коллектива:
Представитель трудового коллектива
ГАПОУ СО «Североуральский политехникум»


И.О. Козина
«16» июня 2017 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017-2019 годы

государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Североуральский политехникум»



2017 г.

Содержание

№№	Наименование	Стр.
1.	Общие положения.	3
2.	Трудовой договор.	4
3.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.	5
4.	Рабочее время и время отдыха.	6-7
5.	Оплата труда.	8-9
6.	Условия и охрана труда.	10
7.	Социальные гарантии.	11
8.	Разрешение трудовых споров.	12
9.	Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.	12
10.	Заключительные положения.	13
Приложения		Количество листов
1.	Правила внутреннего трудового распорядка.	26
2.	График сменности.	1
3.	Список работников с ненормированным рабочим днем с указанием предоставляемых им дополнительных отпусков.	1
4.	Положение об оплате труда.	21
5.	Соглашение по охране труда.	2
6.	Положение о выплатах компенсационного характера работникам Учреждения.	14
7.	Перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и перечень работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.	3
8.	Положение об оказании материальной помощи.	2
9.	Положение о премировании работников.	2
10.	Список работников, имеющих право на оплату проезда до места работы с поселков Североуральского городского округа.	1
11.	Положение о Совете трудового коллектива.	6
12.	Положение об охране труда.	10

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Североуральский политехникум» (далее – Учреждения), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательств о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель в лице директора Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Североуральский политехникум» Минзариповой Юлии Владимировны, действующей на основании Устава и Работники, интересы которых представляет представитель работников Козина Ирина Олеговна, действующий на основании Положения о Совете трудового коллектива.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации и переобучения работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, предоставление социальных льгот и гарантий работникам и иные вопросы.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления взаимных обязательств, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия данного Коллективного договора и приложений к нему.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.8. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, Учреждения, изменения типа государственного Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем (часть 4 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.10. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.11. Все положения настоящего Коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующими на момент его заключения законодательством Российской Федерации и приняты в целях стабильной работы Учреждения.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется:

1.14. Направить в семидневный срок подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.15. Текст Коллективного договора разместить на официальном сайте Учреждения, не позднее одного месяца после подписания.

1.16. При приеме новых работников знакомить с содержанием Коллективного договора, приложений к нему под роспись.

1.17. Обеспечить гласность выполнения условий Коллективного договора (путем проведения общих собраний работников Учреждения, а также через информационные стенды и сайт Учреждения).

Работники обязуются:

1.18. В соответствии со статьей 41 Трудового кодекса РФ, в течение периода действия Коллективного договора, при неукоснительном выполнении Работодателем Коллективного договора не участвовать в забастовках или других массовых акций, но оставляют за собой право участия в общероссийских, отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

2. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса РФ.

При поступлении на работу претендент должен пройти предварительный медицинский осмотр (ст. 69 Трудового кодекса РФ). К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 331 Трудового кодекса РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Североуральский политехникум» и иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе, трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и др.

2.4. Объем учебной (преподавательской) нагрузки устанавливается на основании тарификации на каждый учебный год и вносится в трудовой договор путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем.

Работодатель обязуется:

2.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (*эффективный контракт*).

2.7. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении его подведомственности, его реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 Трудового кодекса РФ);

2.8. Извещать работников об изменении условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.9. Устанавливать учебную (преподавательскую) нагрузку работникам не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.10. Ознакомливать педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.11. Учебную (преподавательскую) нагрузку педагогическим работникам, находящимся по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, на новый учебный год устанавливать, на общих основаниях. А затем временно передавать приказом директора Учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.12. Передавать учебную нагрузку преподавателя, другому преподавателю только с его согласия. Если учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, нахождении в учебном отпуске, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки уменьшать на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

2.13. Производить прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 Трудового кодекса РФ).

2.14. Устанавливать испытательный срок для вновь принятых работников в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации. В период испытания на работника распространяется положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.15. Трудовой договор является конфиденциальным актом и разглашению не подлежит.

Работники обязуются:

2.16. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.17. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда и требования охраны труда.

2.18. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать кодекс профессиональной этики.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Предоставлять работникам (женщинам до 55 лет, мужчинам до 60 лет), предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, работникам:

- воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 21 года;
 - одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
 - работникам, до назначения страховой пенсии по старости которых осталось менее 1 года;
 - молодым специалистам, имеющим трудовой стаж в учреждении не менее 1 года.
- 3.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).
- 3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет, 1 раз в 3 года мастерам производственного обучения проходить стажировку на предприятии и преподавателям специальных дисциплин.
- 3.6. В случае направления работника в командировку для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).
- 3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ. Второе высшее образование работники получают за свой счет.
- 3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников Учреждения и по ее результатам устанавливать работникам доплаты, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Стороны договорились:

- 3.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.
- 3.10. Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения:
- преимущественное право приема в Учреждение при появлении вакансии после их обращения с просьбой о приеме на работу в течении 6 месяцев после их увольнения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Североуральский политехникум» (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком утверждаемыми руководителем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 4.2. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).
- 4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
 - для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к 3 и 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ);
 - для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).
- 4.4. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ). (Приложение № 2).

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, 720 часов в год – преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена. Преподавательская (учебная) работа как составная часть педагогической работы характеризуется установленными нормами часов преподавательской работы за ставку заработной платы в соответствии с квалификацией.

Выполнение другой части педагогической и воспитательной работы осуществляется в течение рабочего времени. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы.

4.6. По возможности, преподавателям, имеющим учебную нагрузку 720 часов, расписанием предоставляется свободный день (методический день) – рабочее время педагога, предназначенное для повышения педагогического мастерства, как посредством самоподготовки, так и через коллективные формы методической работы или повышения квалификации.

4.7. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности без перерывов между занятиями.

4.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.9. В каникулярное время рабочие Учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Сверхурочные работы без согласия работника производятся только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, такая работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

4.11. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни разрешается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению руководителя Учреждения. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска всем работникам предоставляются в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса РФ.

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

4.13. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

4.14. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ).

4.15. Предоставление ежегодного основного оплачиваемых отпусков в удобное для работника время устанавливается для следующих категорий работников:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие Федерального Закона о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Стороны договорились:

4.17. Предоставлять дополнительные отпуска различным категориям работников:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 3, в котором определен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ) и продолжительность дополнительного отпуска;
 - медицинским работникам на основании Постановления Правительства РФ от 06.06.2013 года № 482.
- 4.18. Предоставлять работникам по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы (за счет средств экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников) в следующих случаях:

- по случаю смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- на юбилей (50,55,60,65,70 и т.д.) – 1 день (в день юбилея);
- матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);
- для поездки в областную больницу – 3 календарных дня (при наличии направления в медицинское учреждение);
- для сопровождения детей в областную больницу – 3 календарных дня (при наличии документа медицинского учреждения).

4.19. Предоставлять отпуск на основании письменного заявления работника без сохранения заработной платы:

- 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 пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в связи с прохождением необходимого стоматологического лечения или протезирования челюсти.

5. Оплата труда.

Стороны договорились:

5.1. Оплата труда в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «Североуральский политехникум» (Приложение № 4). Указанное Положение разрабатывается и изменяется в соответствии трудовым законодательством РФ, нормативно-правовыми документами Учредителя ГАПОУ СО «Североуральский политехникум», принимается общим собранием работников Учреждения и утверждается приказом руководителя.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

5.3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

5.4. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- объем учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

5.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается (п.8 Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО «Североуральский политехникум»).

5.6. Устанавливать размеры повышения окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению об оплате труда работников Учреждения из бюджетных ассигнований и средств от деятельности приносящей доход.

5.7. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук (при предъявлении диплома кандидата наук, доктора наук);

Работодатель обязуется:

5.8. Проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

5.9. Ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения.

5.10. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

5.11. Своевременно знакомить работников Учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись). Своевременно знакомить педагогических работников с планом набора обучающихся на следующий учебный год и плановой учебной (преподавательской) нагрузкой.

5.12. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций при условии, если педагогические работники ГАПОУ СО «Североуральский политехникум»

обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

5.13. Обеспечивать до 15 числа месяца выдачу каждому работнику расчетного листа.

5.14. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ.

5.15. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, сверхурочное, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.16. Выплачивать заработную плату два раза в месяц, в дни установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

- первая половина заработной платы – 30 числа месяца;

- вторая половина заработной платы – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

5.17. Не допускать задержку выплаты работникам заработной платы. 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 (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.18. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса РФ.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (приложение № 5). Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении.

6.3. Для всех вновь принятых на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемами выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.4. Организовать обучение работников по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников Учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда.

6.5. Организовать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров по графику, в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, за счет работодателя (ст. 213 ТК РФ).

6.6. Проводить специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с законодательством о специальной оценке труда(ст. 212 ТК РФ). СОУТ проводить не реже 1 раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.

6.7. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ условий труда компенсации, предусмотренные положением о выплатах компенсационного характера работникам Учреждения. (приложение № 6)

6.8. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.9. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, согласно *приложению № 7*. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты (ст. 212 ТК РФ).

6.10. Обеспечить условия труда для молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

6.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 212 ТК РФ).

6.13. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и работников в количестве 6 человек (ст. 218 Трудового кодекса РФ).

Работники обязуются:

6.14. Соблюдать нормы, требования охраны труда.

6.15. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.16. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.17. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.18. Работники имеют право отказываться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Оказывать материальную помощь на основании заявления работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (*приложение № 8*), за счет средств экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- работникам, имеющим многодетные семьи – до 2 тысяч рублей;
- бывшим работникам, отработавшим в Учреждении не менее 5 лет – до 4 тысяч рублей;
- работникам, в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей), – до 10 тысяч рублей;
- родственникам, в связи со смертью работника, – до 10 тысяч рублей;
- родственникам, в связи со смертью бывшего работника, отработавшего не менее 10 лет в Учреждении, при условии, что Учреждение являлось последним его местом работы - до 10 тысяч рублей;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами – до 10 тысяч рублей;
- на лечение работника – до 10 тысяч рублей;
- на лечение детей работника – до 10 тысяч рублей;
- в связи с трудной жизненной ситуацией (материальное положение) – до 10 тысяч рублей;
- в связи с уходом в ежегодный очередной отпуск - до 10 тысяч рублей.

7.2. Оказывать единовременное премирование (при наличии внебюджетных средств и средств экономии) в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения (приложение № 9):

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 2000 рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя и Дня профтехобразования, работникам отработавшим не менее 1 года, с учетом непрерывного стажа работы в Учреждении - от 1000 рублей;
- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения работникам, отработавшим не менее 5 лет в Учреждении – 1 оклад;
- в связи с юбилеем Учреждения (45,50,55 и т.д.) - 2000 рублей;
- при увольнении работника, в связи с выходом на страховую пенсию по старости в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении (единожды), за каждый отработанный год – 1000 рублей.
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении до 10 лет – 5 тысяч рублей, свыше 10 лет – 10 тысяч рублей;
- по результатам работы Учреждения, по окончании финансового года, за фактически отработанное время.

7.3. Организовывать в Учреждении общественное питание в столовой.

7.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную деятельность с работниками Учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, походы в лес и т.д.).

7.5. Проводить мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, распространения ВИЧ - СПИДа в сфере труда среди работников и обеспечению прав ВИЧ-инфицированных.

7.6. Предоставлять подарки неработающим пенсионерам в возрасте с 70 лет к Дню пожилого человека на сумму не менее 300 рублей.

7.7. Предоставлять подарки ветеранам ВОВ ко дню Победы на сумму не менее 500 рублей.

7.8. Компенсировать затраты на транспортные расходы работникам на оплату проезда до места работы с поселков Североуральского городского округа на общественном транспорте за фактически отработанное время в сумме 1000 рублей (при наличии средств от приносящей доход деятельности и средств экономии). Список работников указан в приложении № 10.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 9. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

9.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников Учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Совет трудового коллектива действует на основании Положения о Совете трудового коллектива, которое принимается Общим собранием работников, утверждается руководителем Учреждения (Приложение № 11).

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать Общее собрание работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему.