****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **ОГЛАВЛЕНИЕ:** |  |
|  | **наименование** | **№ страницы** |
| Раздел 1 | Общие положения | 3 |
| Раздел 2 | Права и обязанности сторон | 4 |
| Раздел 3 | Трудовые отношения | 6 |
| Раздел 4 | Рабочее время, организация учебных занятий и время отдыха | 9 |
| Раздел 5 | Оплата и стимулирование труда | 15 |
| Раздел 6 | Охрана труда и здоровья | 19 |
| Раздел 7 | Пожарная безопасность | 21 |
| Раздел 8 | Дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам | 22 |
| Раздел 9 | Гарантии профсоюзной деятельности | 24 |
| Раздел 10 | Обязательства профкома | 25 |
| Раздел 11 | Заключительные положения | 26 |
| Приложение № 1 | Правила внутреннего трудового распорядка ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» | 27 |
| Приложение № 2 | Положение об оплате труда работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» | 55 |
| Приложение № 3 | Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» | 71 |
| Приложение № 4 | Соглашение по совершенствованию условий труда в ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» на 2020 – 2023 год | 101 |
| Приложение № 5 | Положение о материальном стимулировании работниковиз средств, полученных от приносящей доход деятельности ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» | 104 |
| Приложение № 6 | Положение о комиссии по трудовым спорам ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» | 111 |
|  |  |  |

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» в лице профсоюзного комитета, избранного представлять интересы работников на общем собрании трудового коллектива, и работодателем - ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» в лице директора техникума Волоховой Валентины Васильевны.

В соответствии с трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года и Федеральным законом РФ № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года, коллективный договор является правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения сторон.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет как единственную организацию, ведущую коллективные переговоры от имени работников по социально-экономическим вопросам.

Коллективным договором регулируются вопросы организации заработной платы работников, нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда. Коллективный договор направлен на сохранение и улучшение положения работников и обучающихся по сравнению с трудовым законодательством.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

* Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Волоховой Валентины Васильевны.

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

* Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Тютюнниковой Галины Васильевны.

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.3.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достижения компромиссных решений.

1.3.1. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в действующий коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, вносятся на общем собрании трудового коллектива по предложению любой из сторон. Вносимые изменения и дополнения настоящего договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором (ст.36, 37, 38, 44 ТК РФ).

1.3.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией и соответствующим органом по труду. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрания трудового коллектива не реже 1 раза в год.

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

* 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.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с «01» января 2024 года и действует по «31» декабря 2026 года.

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

1.7. По истечении срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет (ч.2, ст.43 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум».

1.9. Выполнение Договора контролируется сторонами. Отчет о его выполнении по итогам полугодия рассматривается на совместном заседании профкома и администрации, а по итогам года - на общем собрании работников.

1.10. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**2. Права и обязанности сторон**

**2.1. Работники имеют право на:**

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, определенных законодательством РФ;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего дня для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков;
* полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
* возмещение вреда, причиненного работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

**2.2. Работники обязаны:**

* соблюдать Конституцию РФ, федеральные законы, законы Белгородской области;
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией (положением);
* исполнять приказы и распоряжения работодателя;
* соблюдать правила внутреннего трудового порядка;
* выполнять установленную норму труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* соблюдать конфиденциальность сведений труда, ставших ему известными в связи с исполнением служебных обязанностей, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан;
* бережно относится к имуществу техникума и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
* соблюдать условия Устава, настоящего договора.

**2.3. Работодатель имеет право:**

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу техникума и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
* принимать локальные нормативные акты.

**2.4. Работодатель обязан:**

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Устава и коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по пунктам, относящимся к выполнению коллективного договора;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Уставом техникума, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

**3. Трудовые отношения**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, профессиональными стандартами, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, должностными инструкциями и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Должностные обязанности и функции должны соответствовать требованиям профессионального стандарта.

3.2. Трудовые отношения в учреждении оформляются только письменным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57, ст.67 ТК РФ). Трудовой договор заключается, как на неопределенный срок (бессрочно) так и на определенный срок (срочный) (ст. 57, 59 ТК РФ).

В случае заключения срочного трудового договора работодатель обязан указать в тексте договора причины заключения договора на определенный срок (ст. 59 ТК РФ).

3.3. Изменения и дополнения в трудовой договор и должностные инструкции вносятся при перераспределении должностных обязанностей, при оптимизации численности преподавательского состава и штатных работников в срок не менее двух месяцев до их реализации и доводятся до исполняющих их обязанности под роспись, при этом заработная плата должна компенсировать исполнение дополнительно возложенных обязанностей.

3.4. Работодатель и работник 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 Трудовым кодексом (ст.72,72.1,72.273, 74).

3.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

3.6. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;

- о его трудовой функции:

- о переводах Работника на другую постоянную работу:

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

3.8. Прием на работу и регулирование труда педагогических работников осуществляется на основе ст. 331-336 ТК РФ.

3.9. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами, (ст.381-397 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников (Приложение №6 «Положение о комиссии по трудовым спорам ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум»).

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3.10. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника с:

* коллективным договором;
* Правилами внутреннего трудового распорядка ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» (Приложение №1);
* Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» (Приложение №2);
* Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» (Приложение №3);
* Соглашением по совершенствованию условий труда в ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» на 2020 – 2023 год (Приложение №4);
* состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
* установленными гарантиями и компенсациями.

3.11. Сокращение штата проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения согласно ст.81, 178, 180 ТК РФ.

3.12. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

3.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

**4. Рабочее время, организация учебных занятий и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников Техникума определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1, ст. 91 ТК РФ).

4.2. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1, ст. 189 ТК РФ), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

4.3. Для преподавателей техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Закон РФ «Об образовании», ст. 333 ТК РФ).

4.4. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная

продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам техникума устанавливаются ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен педагогическим работникам во время учебного года согласно коллективного договора.

4.5. Учебная нагрузка преподавателей и мастеров производственного обучения техникума оформляется приказом по техникуму, согласно штатного расписания.

4.6. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме и не может превышать двух учебных ставок (1440 часов для преподавателей и 1080 часов для мастеров производственного обучения) на учебный год. Предварительная учебная нагрузка преподавателям и мастерам производственного обучения на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом и рассматривается на педагогическом совете, цикловых комиссиях до ухода работников в отпуск до 01 июля текущего года исходя из контрольных цифр приема. По результатам выполнения контрольных цифр приема изменения и дополнения в учебную нагрузку вносятся до 30 августа текущего года.

При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняют преемственность преподавания предметов, дисциплин (модулей).

4.7. По инициативе работодателя изменение педагогической нагрузки на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменения количества часов по учебным планам и программам, проведение эксперимента и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших такие изменения работник должен быть поставлен в известность до 30 августа текущего года.

4.8. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель предлагает работнику имеющиеся вакансии. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

4.9. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой меньшей, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением работодатель обязан установить им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе работодателя, возможны по взаимному согласию сторон, или по решению работодателя с согласованием с профкомом при угрозе срыва учебного плана.

4.11. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью на срок до одного месяца, например, для замещения отсутствующего педагогического работника и в других случаях (ст. 74 ТК РФ);

б) восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (ст. 83 ТК РФ);

в) возращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

г) уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп.

4.12. Рабочее время преподавателей и мастеров производственного обучения (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам и проверки письменных работ студентов) определяется расписанием учебных занятий, а также планами воспитательной и методической работы техникума.

4.13. Учебные занятия в техникуме проводятся по учебному расписанию, которое составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя. Учебное расписание составляется согласно учебным планам очного отделения на семестр, заочного - на сессию и вывешивается в техникуме на доске расписаний не позднее, чем за две недели до начала занятий. Для проведения консультаций составляется отдельное расписание. В случае внесения изменений в расписание работник должен быть предварительно поставлен в известность.

4.14. Продолжительность академического часа устанавливается 45 минут. О начале и окончании учебного занятия преподаватели и студенты извещаются звонком. После окончания академического часа устанавливается перерыв продолжительностью не менее 5 минут. После двух академических часов устанавливается перерыв не менее 10 минут. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок.

4.15. Преподаватели техникума по согласованию с работодателем устанавливают часы консультаций по читаемым дисциплинам и время работы кружков.

4.16. Другая часть педагогической деятельности работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. индивидуальными планами повышения педагогического мастерства преподавателя и включает:

* выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведении родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.17. Классные руководители и другие преподаватели по поручению работодателя в период зимних каникул организуют проведение культурно - массовых мероприятий со студентами. Заведующие кабинетами и лабораториями готовят учебно - методическую документацию, кабинеты, лаборатории к следующему семестру.

4.18. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников техникума. В периоды отмены учебных занятий в отдельных группах либо в целом в техникуме по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно­воспитательной, методической, организационной работе.

4.19. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.20. На каждую учебную группу заводится электронный журнал учебных занятий по установленной форме в системе 1С Колледж ПРОФ.

4.21. Режим рабочего времени педагогов-психологов, социальных педагогов в пределах 36 часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка техникума (Приложение №1) с учетом:

* выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
* подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом, социальным педагогом может осуществляться как непосредственно в техникуме, так и за его пределами.

4.22. За содержание в исправности оборудования лабораторий и кабинетов, подготовки учебных пособий к занятиям несут ответственность заведующие кабинетами и лабораториями, лаборанты.

4.23. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несет работодатель.

4.24. В учебных помещениях техникума и его структурных подразделений (общежитие, учебные мастерские, учебное хозяйство) запрещается:

а) нахождение в верхней одежде и головных уборах;

б) громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий;

в) курение;

г) распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;

д) употребление нецензурной лексики иное антиобщественное

поведение.

4.25. Работодатель обеспечивает охрану техникума, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях, в общежитии.

Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается на определенных лиц административно- хозяйственного персонала и руководителей структурных подразделений.

В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях техникума, включая жилые и бытовые корпуса, может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

4.26.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.27. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, а в отдельных случаях с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

4.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124— 125 ТК РФ.

4.29. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

* По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).
* Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).
* Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
* Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).
* Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (262.1 ТК РФ).
* Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет. (ст.262.2 ТК РФ).
* Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).
* Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (ФЗ от 27.05.1998г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).
* Для граждан, оказавшихся в зоне влияния неблагоприятных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС 26 апреля 1986 года, либо принимавших участие в ликвидации последствий этой катастрофы предоставляется право использования ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (ФЗ от 15.05.1991г. №1244-1 «О Социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»):

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

4.30. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

* для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
* рождение ребенка – 1 день;
* бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
* бракосочетания работника – 3 календарных дня;
* похорон близких родственников – 3 календарных дня;
* работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
* для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня.

**5. Оплата и стимулирование труда**

5.1. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.2. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Валуйского индустриального техникума» (Приложение 2). Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и преподавательского состава устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника исходя из контингента обучающихся и нормативных документов по вопросам штатно-финансовой деятельности.

5.3. Формирование фонда оплаты труда работников за счет средств областного бюджета, направляемых на содержание техникума и (или) иных источников, не запрещенных законодательством РФ, определение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников; размеров доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также определение размеров должностных окладов всех категорий работников относится к компетенции техникума (Приложение №3 «Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда ОГАПОУ «Валуйского индустриального техникума»).

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

* 20-е число текущего месяца за первую половину месяца;
* 05-е число текущего месяца за вторую половину месяца.

Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.5. Размер месячной заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени за этот период и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.6. С 1 января 2024 года минимальная заработная плата устанавливается в сумме 19242 рубля в месяц.

Начиная с 2024 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.7. В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты («Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум», приложение 3).

Размеры выплат стимулирующего характера по результатам труда устанавливает комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.8. Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

5.8.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

К Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

В случае нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания Работодатель может ограничиться предупреждением Работника о необходимости строгого соблюдения трудовой дисциплины.

Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.8.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

5.9. Контроль за соблюдением порядка предоставления материальной помощи осуществляется председателем первичной профсоюзной организации техникума.

5.10. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника).

5.11. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее чем, за три дня до его начала.

5.13. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.15. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.16.На основании постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г № 850 «О вознаграждении организаций за выполнение Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз работников народного образования и науки функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. № 548, от 10 ноября 2020 г. № 1800, от 7 июля 2021 г. № 1133)

1. С 1 сентября 2023 г педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (далее - классное руководство (кураторство) в группах СПО; организации СПО).

2. Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство (кураторство) в группах СПО в размере 5 тысяч рублей осуществляется из федерального бюджета.

3. При введении с 1 сентября 2023 года выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей должны сохраняться ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства.

4. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением  
педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах СПО, в том числе с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждую группу, необходимо учитывать следующее.

4.1. Осуществление классного руководства (кураторства) в группах СПО не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761 .

4.2.Классное руководство (кураторство) является для педагогических  
работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

1. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера.

2. Регулирование в опросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре организации среднего профессионального образования (СПО).

3. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его  
определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате  
за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922«Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»  
(с изменениями и дополнениями).

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее – Федеральный закон № 255-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 14 Федерального закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2021 года.

**6. Охрана труда и здоровья**

Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий обеспечивает право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 21 ТК РФ).

6.2. Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда и представителей Профкома.

6.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

6.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.5. Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

6.6. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.7. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

6.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

6.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216 ТК РФ).

6.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.15. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников.

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

6.18. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

6.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.20. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и труда.

6.21. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_289887/d9fc143202e90392c5cf28fd3270c48238794824/#dst101309) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.22. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в [части третьей](#Par6) ст.185 ТК РФ), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение 2 рабочих дней после прохождения диспансеризации.

6.23. Представительный орган работников обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников;

- соблюдать, предусмотренные действующим законодательством и Соглашением по совершенствованию условий труда в ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» (Приложение №4).

**7. Пожарная безопасность**

7.1. Работодатель назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности.

7.2. Лицо, ответственное за пожарную безопасность обеспечивает исправное состояние систем и средств противопожарной защиты (автоматических установок пожаротушения и сигнализации, установок систем противодымной защиты, системы оповещения людей о пожаре, средств пожарной сигнализации, систем противопожарного водоснабжения, противопожарных дверей) и организует не реже 1 раза в квартал проведение проверки работоспособности указанных систем и средств противопожарной защиты с оформлением соответствующего акта проверки.

7.3. Руководитель организации имеет право:

* вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
* проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;
* устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
* получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

7.4. Работодатель обязан:

* соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
* разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
* проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
* включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
* содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
* оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
* предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
* обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
* предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
* незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
* содействовать деятельности добровольных пожарных.

7.5. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8. Дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам

Работодатель по согласованию с Профкомом за счет бюджетных источников финансирования или дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может предоставлять работникам по заявлению:

8.1. Единовременную материальную помощь:

* социальная поддержка в форме единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста;
* в связи с длительной болезнью в размере или оперативном вмешательстве;
* в связи со смертью близких родственников;
* в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома);
* в связи с рождением ребенка;
* для приобретения лекарственных средств, обследованиях в медицинских организациях.

8.2. Выплачивать единовременно денежное вознаграждение:

* в связи с юбилейными датами - дня рождения;
* в связи с награждением ведомственными наградами, медалями, орденами;
* в связи с профессиональными праздниками и другими случаями выплат в размерах определенными Положением об оплате труда работников ОГАПОУ «Валуйский индустриальный техникум» (Приложение №2).

8.3. Обеспечивать членов профсоюзной организации и их детей новогодними подарками.

8.4. Совместно с профкомом избирать комиссию или уполномоченное лицо для осуществления контроля за использованием средств социального страхования.

8.5. Профком в пределах средств, определенных профсоюзным бюджетом на социальные нужды, финансирует проведение указанных мероприятий.

8.6. Дополнительное поощрение (премирование) работников за:

- ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения);

- регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;

- отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, осуществляемого в рамках оказания медицинской помощи в стационарных условиях протезно-ортопедической организации, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием).

8.7. Торжественное награждение победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами) и т.п.

8.8. Освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) на официальном сайте техникума.

8.9. Приобретение за счет внебюджетных средств техникума или на паритетных началах с профсоюзной организацией техникума абонементов на занятия спортом (на посещение спортивных залов, бассейнов, теннисных кортов и др.), либо полное или частичное возмещение работникам расходов на приобретение абонементов (согласно решения работодателя).

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом 6 пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ), а также в соответствии со ст.25 и 27 Закона о профсоюзах.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 82 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**10. Обязательства профкома**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников по социально­-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права всех работников в комиссию по трудовым спорам в суде.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

**11. Заключительные положения**

**Стороны договорились что:**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Все возникающие разногласия между сторонами коллективного договора должны решаться путем переговоров с учетом взаимных интересов.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнение коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на профсоюзный комитет и работодателя.

