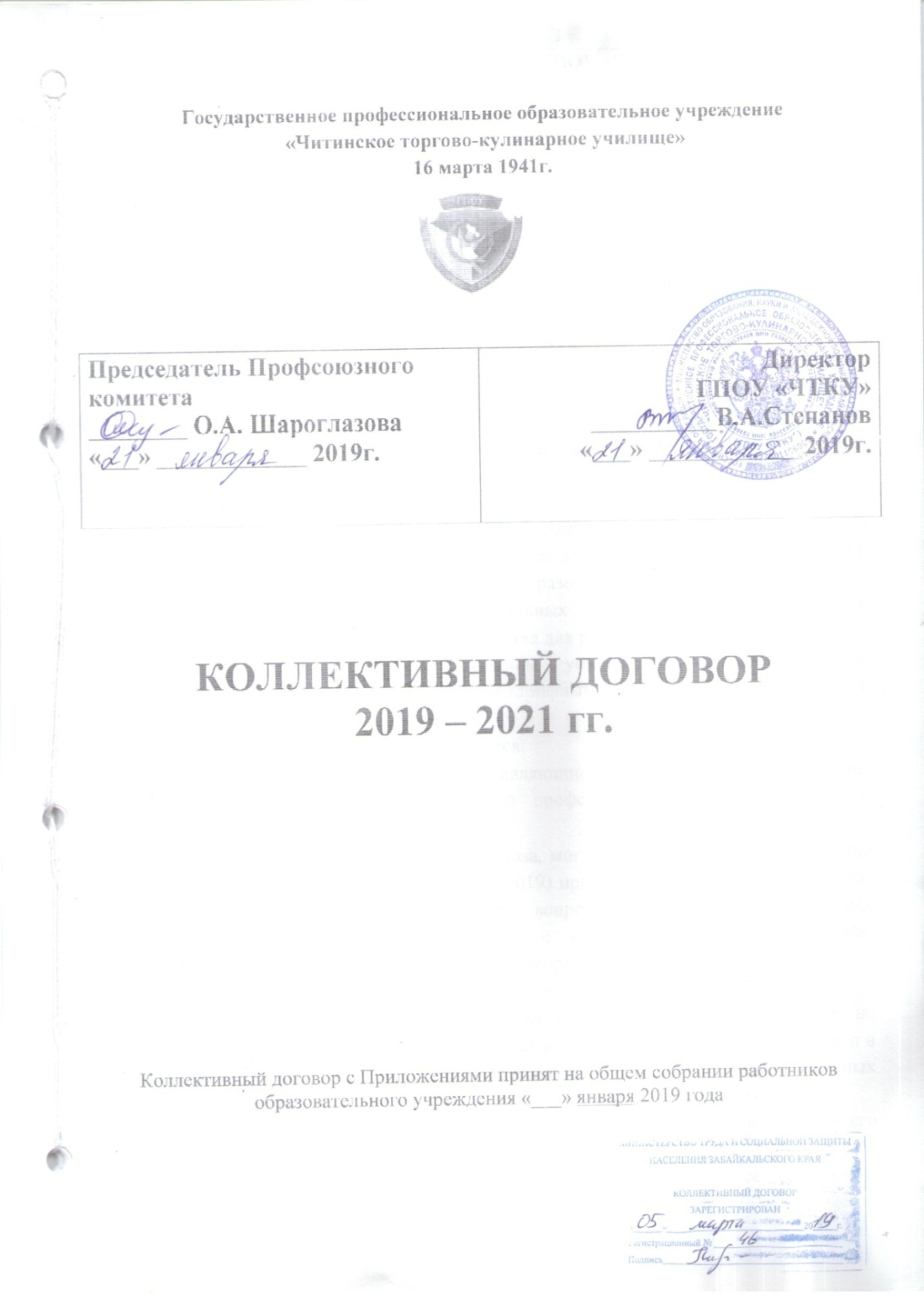
****

**Колективный договор между администрацией и трудовым коллективом ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище»**

**январь 2019 года г.Чита**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинское торгово-кулинарное училище».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников, а также по созда­нию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными право­выми актами, отраслевым тарифным соглашением, регио­нальным и территориальным соглашениями

1.3. Сторонами коллективногодоговора являются:

* работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
* работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить (уполномочили на собрании коллектива, протокол от 00.00.2019) профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;
* работодатель в лице его представителя – директора.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соот­ветствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным зако­ном «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4.Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторо­нами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить дру­гой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с действующим законодательством.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Не урегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.17.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ:

* Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
* Положение об оплате труда работников;
* Соглашение по охране труда;
* Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
* Перечень оснований для представления материальной помощи работникам и её размеров;
* Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

По мере разработки приведенных локальных нормативных актов и их утверждения на общем собрании трудового коллектива они подлежат оформлению в качестве приложений к настоящему коллективному договору.

1.18.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

* учет мнения (в форме согласования) профкома;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллек­тивном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

1.19.При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.20. Ежегодно (2 раза) информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.22. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

* урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
* заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
* отказа работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
* если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

**II. Трудовой договор**

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.6. При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.7. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.8. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9.Трудовой договор с работником, как правило, заключать на определенный и неопределенный срок.

2.10. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ.

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.

2.12. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.13. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.14.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.15. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.16. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.17. Предоставлять работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.18.Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

**III. Профессиональная подготовка,**

**переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании» в Российской Федерации: педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 0,2% от внебюджетных средств, получаемых от деятельности Учреждения.

3.3.4. В случае направления работника на учебу для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 168 ТК РФ для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Аванс для оплаты расходов связанных с выездом к месту учебы может быть выплачен по заявлению работника только при наличии внебюджетных денежных средств, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обуче­ния вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения), по направлению учреждения или органов управления образованием. Источник финансирования – Фонд оплаты труда.

3.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать его социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, выплачиваемой за счет средств фонда оплаты труда.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. I ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государствен­ными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.10. В связи с тяжелым материальным положением за счет внебюджетных средств, получаемых от деятельности Учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда оказывать материальную помощь.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников (ст. 91 ТК РФ) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4.Неполное рабочее время – неполный рабочий деньили неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имею­щего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным чле­ном семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподаватели, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать, кроме учреждений дополнительного образования.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного соглсия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их в случаях, определенных ч. III ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

5.8.В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 99 ТК РФ.

5.10. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст. 371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.11.Для работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.12. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.13. Принимая во внимание условия труда работников Учреждения, выполняющих трудовые функции в ночное время, продолжительность их работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время, осуществляя при этом суммированый учет.

5.14. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.15. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных выходных дней:

* при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ);
* при пятидневной рабочей неделе, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительность работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

5.18. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.19. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

5.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков оп­ределяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения (по согласова­нию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**5.21. Работодатель обязуется:**

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

* занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ не менее 7 календарныхдней;
* за ненормированный рабочий день (ст.101, 119, ТК РФ) устанавливать для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней;
* за особый характер работы устанавливать для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – не менее 2 календарных дней (ст. 118 ТК РФ).
* один раз в год предоставить работнику предпенсионного возраста дополнительный

оплачиваемый отпуск сроком до 2-х рабочих дней – для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ)

5.21.2.С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомомпредоставлять дополнительные отпуска (с сохранением заработной платы за счет средств фонда оплаты труда или без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

* для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу- 1день;
* в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
* для проводов детей в армию - 1 день;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 5 дней и членам профкома 3 дня. Вопрос о сохранении заработной платы на период предоставления указанных отпусков решается в каждом конкретном случае с учетом согласованного мнения работника, работодателя и профкома.

5.21.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании, ст.335 ТК РФ).

5.21.4. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

* участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) –до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, по­гибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воен­ной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы –до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников –до 5 календарных дней, из них 3 календарных дня оплачиваются работодателем.

5.21.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

– при отсутсвии дней нетрудоспособности до 5 календарных дней.

5.21.6. Если на период отпуска работника выпадают нерабочие праздничные дни, то в число дней отпуска они не включаются, и как следствие, не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ). Данное правило распространяется и на основные ежегодные оплачиваемые отпуска, и на дополнительные.

5.21.7. В соответствии с Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1151-ЗЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган» работникам Учреждения в день празднования Белого месяца «Сагаалган» устанавливается выходной день. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса. Исключение составляет категория со сменным графиком (вахтеры, охранники), у которых рабочая смена выпадает на указзанный день. Оплата труда при работе в день, выпадающий на праздник Белого месяца, регулируется положениями статьи 153 Трудового кодекса по оплате труда в нерабочие праздничные дни и производится не менее чем в двойном размере, за исключением случаев, предусмотренных данной статьей. День, выпадающий на праздник Белого месяца, приходящийся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается (статья 120 ТК РФ). Работники, которые привлекаются к работе в нерабочий праздничный день с учетом возможности по их желанию предоставляется другой день отдыха.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществля­ется на основе Положения об оплате труда работников ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище» (Приложение № 1).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотрасле­вым профессиям рабочих и общеотраслевых должностей специалистов и служащих попрофессиональным квалификационным группам, предусмотренных для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 30 числа за первую половину текущего месяца и 15 числа следующего месяца – за вторую половину прошедшего.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение №1), и включает в себя:

* оклад (должностной оклад) за ставку заработной платы;

Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоноящихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты:

* доплату за совмещение профессий (должностей), расширением зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
* выплату стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
* за выслугу лет;
* за специфику работы;
* надбавка молодым специалистам;
* за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия
* водителям за классность;
* за интенсивность;
* за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
* система премирования
* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Наполняемость групп, установленная Приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (не более 25 человек), является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. На преподавателей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работни­ков, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляют­ся и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. но не более 1440 часов в год.

6.9. Учебную нагрузку на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении преподавателям, для которых данное уч­реждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренным Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

* простоя, когда работникам поручается с учетом их спе­циальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.11.Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.12. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответству­ющего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении доку­ментов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (долж­ностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудо­способности выплата заработной платы производится ис­ходя из большего размера ставки (оклада) со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.15. **Работодатель обязуется:**

6.15.1. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесца: 30 числа за первую половину текущего месяца и 15 числа следующего месяца – за вторую половину прошедшего;

* расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи зара­ботной платы;
* форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим празлничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

* в соответствии со ст. 142 ТК РФ на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок;
* в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы (и других), работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.15.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее \_50\_% тарифной ставки (оклада);

6.15.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере, выплачиваемую за счет средств фонда оплаты труда.

6.15.5. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.15.6. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от преподавателя причинам до конца учебного года выплачивать:

* заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
* заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и, если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
* заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагоги­ческой работой.

6.15.7. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.15.8. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ), но не ниже 35%.

6.15.9. Сверхурочную работу оплачивать, не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

6.15.10. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

6.15.11. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) производить доплаты за совмещение профессий (должностей).

6.15.12.Обеспечить нормальные условия работы длявыполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

6.15.13. Заработная плата работникам перечисляется на представленный ими расчетный счет.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

* при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
* при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
* при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
* по оплате труда (ст. 6.15 настоящего коллективного до­говора ст. 142, 256 ТК РФ);
* при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ);
* при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
* при вынужденном прекращении работы по вине рабо­тодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпус­ка (п. 5.21 настоящего Коллективного договора, ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
* в других случаях, предусмотренных действующим за­конодательством.

**7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей .

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.2.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) работодатель принимает на себя обязанность содействовать возмещению его утраченного заработка, а также связанных с повреждением здоровьяв дополнительных расходов на ме­дицинскую, социальную и профессиональную реабилита­цию, либо расходов, связанных со смертью работника в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. На время прохождения медицинского осмотра (об­следования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохра­нять средний заработок по месту основной работы.

7.2.6. При направлении работника для повышения ква­лификации с отрывом от работы сохранять среднюю за­работную плату по основному месту работы, при направ­лении его с этой целью в другую местность – производить возмещение расходов в размерах, предусмотренных для лиц, направляе­мых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивать работнику при расторжении трудового договора в связи с:

* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием в Учреждении соответствующей работы;
* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
* отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* отказом работника от продолжения работы в связи с изминением определенных сторонами условий трудового договора.

7.2.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0.1% от внебюджетных средств, получаемых от деятельности Учреждения напроведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Источником финансирования является – Фонд оплаты труда.

7.2.9. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, не работающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденно­му с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи.

7.2.10. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением их трудовых обязанностей.

7.2.13. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, уволнения или превода на другую работу;

- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнепия работника;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.14. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следеющие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК К РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста.

7.2.15. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

7.2.16. Производить единовременную мотивирующую выплату (ст. 129 ТК РФ) работникам к юбилейным датам: 50 лет, 55, 60 и далее каждые 5 лет.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболева­ний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждений обучение и инструктаж по охране труда, сохранностижизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, атакже моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ч. III ст.221ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчаст­ных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.227, 2281, 229, 230, 2301).

8.10. В случае отказа работника от работы при возник­новении опасности для 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.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителя работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трёхступенчатый административно-общественный конт­роль, не реже одного раза в месяц.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением согла­шения по охране труда.

8.15. Оказывать беспрепятственный допуск и содей­ствие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состо­янием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному соци­альному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Предоставлять возможность для отдыха работников в течении рабочего времени.

8.18. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по за­щите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.19. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране туда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.20. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда.

8.21. Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда (при численности работников 50 чел.) или привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора (при численности работников менее 50 чел.)

8.22. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.23. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. В целях создания условий для успешной деятельнос­ти профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором – работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении лю­бого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным дого­вором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предва­рительного согласия) профкома в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

Предоставлять 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.2. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисле­ние на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной пла­ты. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. За счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 500 рублей (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Освобождать 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 им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.6. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Увольнение председателя и заместителя председате­ля профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.7. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, явля­ющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ч. III 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);
* система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 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);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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 по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподгртовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.10. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372ТКРФ.

9.11. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.12. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.13. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам трудаосуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасныхусловий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.14. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах, должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТКРФ (ст. 378).

**X. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29,30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллектив­ных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ «О профсоюзах»), соблюдения законодательства о труде:

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.3. Совместно с представителем работодателя (директором, заведующим) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллек­тивных переговорах.

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10, ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного уч­реждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреж­дения, для организации совместных действий по обес­печению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случа­ев на производстве.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительнуюработу с членами профсоюза и их детьми.

10.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регист­рацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.14. Обеспечиватьобщественныйконтрольза:

* соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
* соблюдением норм правил охраны труда;
* своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств со­циального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
* соблюдением порядка проведения аттестации педаго­гических работников;
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
* выполнением коллективного договора, районного, рес­публиканского соглашений в образовательном учрежде­нии, соглашения по охране труда;
* соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
* своевременным перечислением в пенсионный фонд.

10.15. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.16. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.17. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллектив­ного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.18. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнейие при расторжении работодателемтрудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.19. Обращаться в Государственную инспекцию трудас предложением привлечь к ответственности должностныхлиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

**XI. Контроль за выполнением коллективногодоговора**

Ответственность сторон коллективного договора

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляетт в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспече­нию выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемся административному наказанию за аналогичное административное правонару­шение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности,если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК,часть вторая пункт 2 ст. 30 Федерального закона «О профсоюзах»).