

Управление образования и науки Липецкой области
Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Липецкий техникум сервиса и дизайна»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы

От работодателя

Р.А. Токарев
подпись, расшифровка подписи

« 05 » ноября 2019г



От работников

С.В. Горячева
подпись, расшифровка подписи

« 05 » ноября 2019г

Принят на общем собрании трудового коллектива

протокол от 05 ноября 2019 г. № 2

Руководитель учреждения: Токарев Роман Александрович

Представитель работников Горячева Светлана Викторовна

Вид отрасли образование

Основной вид деятельности обучение

Форма собственности областная

Численность работников 81

Юридический адрес: 398058 г.Липецк, Студенческий городок, 2.

Фактический адрес: 398058 г.Липецк, Студенческий городок, 2.

Телефон: (4742) 40-41-81



Принято Общим собранием
работников
ГОбПОУ «Липецкий техникум
сервиса и дизайна»
Протокол № 2
« 05 » ноября 2019г

Утверждаю
Директор ГОБПОУ
«Липецкий техникум
сервиса и дизайна»
Р.А. Токарев
Приказ № 140
« 05 » ноября 2019г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2020 г. г.

**между работодателем и работниками государственного областного
бюджетного профессионального образовательного учреждения «Липецкий
техникум сервиса и дизайна»**

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в государственном областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Липецкий техникум сервиса и дизайна» (далее – Техникум).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников Техникума, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Липецкий техникум сервиса и дизайна», в лице его представителя - директора Токарева Романа Александровича, именуемый далее «Работодатель»;

работники государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Липецкий техникум сервиса и дизайна», именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Горячевой Светланы Викторовны.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Техникума.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Техникума.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета Техникума:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- положение об оплате труда работников;
- положение о службе охраны труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Техникумом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Техникума, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются нормами ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, условиями коллективного договора Техникума и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьёй 65 ТК РФ.

2.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

2.7.1. Уставом образовательного учреждения.

2.7.2. Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

2.7.3. Приказом по охране труда и соблюдение правил техники безопасности.

2.7.4. Должностной инструкцией.

2.7.5. Коллективным договором.

2.7.6. Иными локальными актами, действующими в Учреждении.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по взаимному соглашению сторон в письменной форме.

2.9. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении и не должна превышать

1440 часов, что оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только по соглашению сторон. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, под роспись.

2.10. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы 720 часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется 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.

2.12. Преподавателям, которым предоставляется отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребёнком в течение учебного года, учебная нагрузка устанавливается на общих основаниях и перераспределяется на этот период между другими преподавателями.

2.13. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года, в том числе её уменьшение, возможно только:

- а) по соглашению сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки, в таком случае, не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в техникуме на все время простоя, либо в другом учреждении, но в этой 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 преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников учреждения не реже одного раза в пять лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

3.2. Работодатель создаёт условия для переподготовки педагогических работников по необходимым специальностям для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников Техникума.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст.187 ТК РФ и финансовыми возможностями техникума.

3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173, 174, 176 ТК РФ.

3.5. Работодатель организует аттестацию работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливает работникам соответствующие полученные категории. Оплата труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами, по результатам которой работодатель устанавливает соответствующую заработную плату.

3.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть, расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.7. При проведении аттестации педагогических работников на первую и высшую категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

3.7.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», освобождаются от аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

3.7.2. Педагогические работники, имеющие степени, звания в соответствующей области деятельности, освобождаются от аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

3.7.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24.12.2008 года №224-ОЗ) за последние 5 лет.

3.7.4. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от аттестационных процедур, кроме представления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24.12.2008 года №224-ОЗ) за последние 5 лет;

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в профессиональных образовательных организациях за последние 5 лет.

3.7.6. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от аттестационных процедур, кроме представления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется письменно уведомлять работников и первичную профсоюзную организацию о сокращении штатов не позднее чем за два месяца до его начала, а в случае массового высвобождения – не позднее чем за три месяца; уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление, предоставляется не менее 6 часов в неделю для поиска новой работы с сохранением заработной платы в полном объёме.

4.3. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в Техникуме, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Техникума в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности,

утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного техникума.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом педагогической нагрузки и выполнения ими возложенных дополнительных обязанностей.

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- 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 восемнадцати 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 преподавателя. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Преподаватель обязан в методический день: присутствовать и (или) участвовать в работе всех общественных, заранее запланированных мероприятий в техникуме и вне его; при необходимости заменять болеющих педагогов.

5.6. По желанию работника, на основании его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами образовательного техникума.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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 выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

5.11. Работникам Техникума предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам

предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также производственной необходимости, часть отпуска, превышающая 28 дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка (супругу) – 2 дня;
- работникам, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);
- работникам, имеющим учеников выпускных классов – 1 день («последний звонок»);
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня.

5.13. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам Техникума, непрерывно отработавшим более 10 лет, право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и уставом Техникума (ст.335 ТК РФ).

5.14. Отдельным категориям работников с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в соответствии со статьей 116 ТК РФ (главному бухгалтеру – до 14 календарных дней; водителю, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда согласно соответствующему перечню – до 7 календарных дней).

5.15. Работникам Техникума предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска продолжительностью согласно перечню, определенному в статье 128 ТК РФ.

5.16. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - по их письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней.

5.18. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по Техникуму, графики сменности, режим работы в выходные и праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Система оплаты труда работников Техникума включает: размеры оклады (должностных окладов), в зависимости от сложности выполняемой работы, ставок заработной платы, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.2. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, за полностью отработанное рабочее время в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работника, трудовым договором, должностными инструкциями. Размеры должностных окладов (ставок), устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Оплата труда в Техникуме производится в сроки, установленные законодательством (ст.136 ТК РФ) и служебным распорядком, не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке в сроки:

- заработная плата – третьего числа каждого месяца;
- аванс – восемнадцатого числа каждого месяца.

6.5. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.6. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.7. Заработная плата включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- стимулирующие надбавки и другие выплаты.

6.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в случаях, установленных законодательством РФ и Липецкой области. Уменьшение установленных работникам должностных окладов не допускается.

6.9. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, по совместительству, замещению осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Премирование работников техникума производится за счет общего фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии с Положением об оплате труда работников ГОБПОУ «Липецкий техникум сервиса и дизайна», утверждённым Советом Техникума.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.12. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

6.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной 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. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несёт руководитель Техникума.

6.16. В случае направления в служебную командировку на территории РФ работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилья, суточные в следующем порядке и размерах:

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование на транспорте, оплату услуг на оформление проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями) в размере фактических расходов, подтверждённых необходимыми документами;

- расходов по найму жилого помещения;

- расходов на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке.

7. Социальное и медицинское обслуживание работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.3. Обеспечивать выделение денежных средств для оснащения медпункта оборудованием, на приобретение лекарств и другие оздоровительные мероприятия.

7.2. В Техникуме устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

7.2.1. Почетная грамота.

7.2.2. Премия за конкретный вклад.

7.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Техникума:

- один раз в год медицинских осмотров;

- один раз в три года диспансеризации.

7.4. Работодатель и трудовой коллектив обязуются:

7.4.1. Совместно осуществлять работу по проведению праздничных мероприятий, посвященных Дню учителя, Новому Году, 8 Марта, Дню защитника Отечества и другим праздникам.

7.4.2. Обеспечивать детей работников Техникума в возрасте до 14 лет включительно путевками в летние оздоровительные лагеря и новогодними подарками.

7.5. Работодатель рассматривает письменные обращения работников:

7.5.1. По предоставлению для личных нужд транспорта Техникума.

7.5.2. По выделению б/у строительных материалов, списанного оборудования в безвозмездное пользование сотрудниками Техникума.

7.6. Выделение автотранспорта работникам Техникума для бытовых перевозок грузов с возмещением Техникуму стоимости бензина и процента амортизации.

8. Охрана труда и техника безопасности.

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.2. Работодатель в соответствии со ст.76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива. Организует аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по ОТ и ТБ в согласованные сроки.

8.4. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.5. За счет внебюджетных источников работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.6. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 212, 221 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

8.8. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать технику безопасности и охрану труда;
- содержать в исправном состоянии вверенную технику и оборудование.
- проходить обучение и аттестацию по технике безопасности и охране труда.

8.9. Работодатель обязуется обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников,

пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. Подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров в выполнении коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора размножается и доводится до сведения работников в течение одного месяца со дня принятия. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.9. Администрация и уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Подписи сторон

Работодатель:

Директор ГОБПОУ «ЛТСиД»

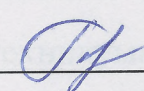

Р.А. Токарев

« 05 » ноября 2019 года



Представитель работников:

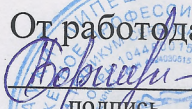
Председатель СТК

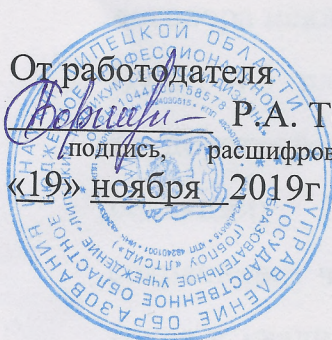

С.В.Горячева

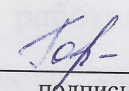
« 05 » ноября 2019 года

Управление образования и науки Липецкой области
Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Липецкий техникум сервиса и дизайна»

**ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОТ 5 НОЯБРЯ 2019
ГОДА.**

От работодателя

подпись, Р.А. Токарев
расшифровка подписи
«19» ноября 2019г



От работников

подпись, С.В. Горячева
расшифровка подписи
«19» ноября 2019г

Принят на общем собрании трудового коллектива

протокол от «19» ноября 2019 г. № 3

Руководитель учреждения: Токарев Роман Александрович

Представитель работников: Горячева Светлана Викторовна

Вид отрасли образование

Основной вид деятельности обучение

Форма собственности областная

Численность работников 81

Юридический адрес: 398058 г. Липецк, Студенческий городок, 2.

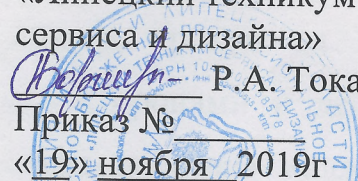
Фактический адрес: 398058 г. Липецк, Студенческий городок, 2.

Телефон: (4742) 57-70-42



Принято Общим собранием
работников
ГОбПОУ «Липецкий техникум
сервиса и дизайна»
Протокол № 3
«19» ноября 2019г

Утверждаю
Директор ГОБПОУ
«Липецкий техникум
сервиса и дизайна»
Р.А. Токарев
Приказ № _____
«19» ноября 2019г



Изменения и дополнения в коллективный договор от 5 ноября 2019 года,
между ГОБПОУ «ЛТСиД» и работниками.

1. Абзац 2 пункта 2.13 раздела 2 «Трудовой договор» коллективного договора исключить.
2. Пункт 4.3 раздела 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» коллективного договора изложить в следующей редакции: Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют так же: в соответствии с № 350 - ФЗ от 03.10.2018 лица предпенсионного возраста (5 лет до дня наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.
3. Пункт 7.3 раздела 7 «Социальное и медицинское обслуживание работников» коллективного договора в части диспансеризации работников: работодатель обязуется предоставить гарантии работникам при прохождении диспансеризации в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

4. Пункт 9.1. раздела 9 «Заключительные положения» коллективного договора изложить в следующей редакции:

Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении срока действия коллективный договор, если не был заключен новый или не продлен настоящий, считается недействительным.

5. Пункт 5.2 раздела 5 «Рабочее время и организация учебных занятий» Приложения №1 изложить в следующей редакции:

Продолжительность рабочего дня руководящего, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала 8 часов, при пятидневной рабочей неделе:

Начало работы – 8.00;

Обеденный перерыв – 12.00 – 12.48;

Окончание работы – 17.00 (пятница – 16.00).

Выходной день – суббота, воскресенье.