



Представитель работодателя - руководитель
организации или уполномоченное им лицо

В. С. Чижиков
(подпись) (инициалы, фамилия)
директор
(наименование должности)

" " _____ 200_ г.

(печать)



Представитель работников - председатель
первичной профсоюзной организации или иной
представитель, избранный работниками

А. А. Осадчий
(подпись) (инициалы, фамилия)

" " _____ 200_ г.

(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Бюджетное образовательное учреждение Орловской области среднего
профессионального образования « Орловский автодорожный техникум»**

_____ (наименование организации)

на 2013-2016 год.

Отдел по обеспечению переданных
государственных полномочий в
сфере трудовых отношений
Администрации города Орла
рег. № 489-06/13-16
дата рег. 10.08.2013
подпись [подпись]

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

директора Чижикова В. С.

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

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Осадчего А. А.

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

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

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

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

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

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7.1. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации учреждения 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 и порядке, установленном ТК РФ. Вносимые в коллективный договор изменения и дополнения подлежат регистрации в Управлении труда аппарата губернатора и администрации Орловской области.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания сторонами.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 5 и 19 числа каждого месяца и выдавать каждому работнику расчетный листок (ст. 136 ТК РФ);
- работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст.142 ТК РФ;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;
- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- нести ответственность за невыполнение трудовых обязанностей в соответствии со ст. 192-194 ТК РФ;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации 5 и 19 числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Оплата труда работников техникума осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников ОУ в соответствии с приложением № 3.

2.1.7. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам работников производить доплаты в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) согласно приложению N 3.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты с учетом содержания и/или сложности работы, объема дополнительной работы. (В соответствии со ст. 151 ТК).

2.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере не ниже 35% процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (В соответствии со ст. 149, 154 ТК РФ).

2.1.10. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников. Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премий:

- ежемесячное премирование по итогам работы - до 100 % (или в абсолютном размере)
- за комплектование техникума - до 100 % (или в абсолютном размере);
- за подготовку учебно-материальной базы – до 100 % (или в абсолютном размере);
- за подготовку материально-технической базы - до 100 % (или в абсолютном размере);
- по итогам учебного года – до 150 % (или в абсолютном размере);
- по итогам календарного года - до 150 % (или в абсолютном размере);
- за призовые места в конкурсах, олимпиадах, смотрах художественной самодеятельности и спортивных соревнованиях – до 100%;
- к знаменательным датам – в абсолютном размере;
- за выполнение важных работ и мероприятий – в абсолютном размере.

2.1.11. Юбилеярам (50...75 лет) производить единовременную выплату до 200% (или в абсолютном размере)

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда; найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки; суточные - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме предупреждает работников персонально и под роспись, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и

профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников рассматриваются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. Увольнение работника не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 или статьей 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение по основаниям, указанным в п.п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую работу.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- Для преподавателей – 18 часов в неделю,
- Для мастеров п/о – 36 часов в неделю,
- Для педагогов-психологов, методистов - 36 часов в неделю,

4.3. Для остальных работников образования – 40 часов в неделю.

4.4. Рабочее время и время отдыха регулируются графиком работы и учебным расписанием. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Время, свободное от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом, (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать предоставляемый преподавателям, по возможности, один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Работа в выходные и 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 и по письменному распоряжению работодателя. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работник и с учетом мнения выборного органа первичной профессиональной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее , чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случаях , предусмотренных ч.1 ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, в ч.2 ст.99 предусмотрены случаи привлечения работника к сверхурочным работам без его письменного согласия, в других случаях привлечение допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их ученой нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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.

4.6. График отпусков составляется работодателем за две недели до начала календарного года (15 декабря) с учетом мнения профкома (в соответствии со ст. 123 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Работники образовательных учреждений имеют право на разделение отпуска на части (ст.125 ТК РФ).

Работники имеют право по письменному заявлению на замену части отпуска, превышающей продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников, денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.7. В соответствии с действующим ТК РФ для работников образовательных учреждений установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- для педагогических работников – 56 календарных дней,
- для педработников психологических служб - 56 календарных дней,
- остальные работники пользуются отпуском в 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.8. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются при наличии уважительны причин оплачиваемые дополнительные отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника -3дня,
- рождение ребенка – 2 дня,

- бракосочетание детей работника – 1 день,
- смерть родителей, супруга, детей – 3 дня,
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.

4.8.1. Отпуск без сохранения заработной платы представляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и специфики деятельности и не может быть минимальной.

Учебная нагрузка ниже минимальной может устанавливаться при условии письменного согласия преподавателя.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, расписании занятий, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников и обучающихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

5.1.2. Вместе с профсоюзным комитетом обеспечивать выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

5.1.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.1.4. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме необходимой для проведения таких мероприятий.

5.1.5. Возложить на специалиста по охране труда контроль и участие в проведении проверок, обследовании, разработке мероприятий в организации и проведении работы по охране труда в техникуме, согласно приложению N _7_..

5.1.6. Провести аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

5.1.7. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

- 5.1.8. Проводить со всеми поступающими на работу лицами обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знания работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 5.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.1.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, журналов инструктажа и других материалов за свой счет.
- 5.1.11. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами учрежденными перечнями профессий и должностей.
- 5.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за свой счет.
- 5.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 5.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
- 5.1.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.1.16. Гарантировать прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, обследований за счет работодателя.
- 5.1.17. Заниматься оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей.
- 5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве ___3___ человек. (Приложение № 7)

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

6.2. Преподавателям техникума выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, предусмотренных действующим законодательством, одновременно с выплатой им заработной платы.

6.3. В целях реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» №27-ФЗ от 01.04.96 г. работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего компенсацию, предусмотренную действующим законодательством.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

В целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение («Учебная часть», тел. 552975).

7.2. Предоставлять профкому информацию о деятельности техникума в виде соответствующих документов и сведений, а также расчеты по заработной плате.

7.3. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях при директоре.

7.4. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.6. Премировать председателя первичной организации профсоюза из фонда социальной поддержки и стимулирования труда.

7.7. Увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом

мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации – с учетом мнения руководства Федерации профсоюзов Орловской области.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (на основании ст. 43 ТК РФ)

8.2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрении на общем собрании коллектива. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок, не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

8.4. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

8.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива «3» июня 2013 года (протокол собрания № _____)

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
3. Положение об оплате труда работников
4. Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера
5. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера
6. Положение о системе охраны труда в «Орловском автодорожном техникуме»
7. Приказ об охране труда и соблюдении правил техники безопасности
8. Положение об общем собрании работников бюджетного образовательного учреждения Орловской области среднего профессионального образования « Орловский автодорожный техникум»