

Первичная профсоюзная организация
МТ

(Наименование органа, представляющего
работников)

Председатель профкома 
Суставова Т.П.

« 16 » декабря 2020 г.

Сухоложский многопрофильный Сухоложского
техникум

(Наименование организации, представляющей
работодателя)

Директор  С.П. Захаров

« 15 » декабря 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2021-2024 год
СУХОЛОЖСКОГО МНОГОПРОФИЛЬНОГО ТЕХНИКУМА

Утвержден на общем собрании работников

Протокол № 6 от «15» декабря 2020г.

Зарегистрирован _____

_____ 20 г. № _____

М.П. (Наименование должности)

(подпись)

(Ф.И.О.)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Сухоложском многопрофильном техникуме.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными Законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

3. На работников техникума распространяется действие областного трехстороннего и отраслевых соглашений, заключенных на Федеральном и областном уровнях.

4. Сторонами коллективного договора являются:

Работники техникума, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации председателя профкома.

Работодатель – в лице его представителя - директора.

5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ)

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

7. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания

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

9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядок, установленный ТК РФ.

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

13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

1. Тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников организации бюджетной сферы.

Оплата труда производится согласно приказов и штатного расписания .

2. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере, установленном законодательством (не менее 35%)

3. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

4. Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере.

5. Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад) , - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы).

По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Установить доплаты за выполнение работы наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% оклада совмещаемой профессии.

7. Производить выплату доплат и надбавок в соответствии с нормативными документами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и согласно приказов.

8. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании.

9. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

10. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

11. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

12. Выплату заработной платы производить работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме:

аванс 22 числа

расчет 7 числа каждого месяца

13. Расчетные листки предоставлять работникам техникума за 2-3 дня подлежащей выплате заработной платы со ст. 136 ТК РФ.

14. Осуществлять премирование профессионально-педагогических работников принимающих участие в окружных и областных мероприятиях, занявших призовые места, а также по итогам выпуска учебных групп.

15. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

16. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

17. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 5.

19. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйства в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

20. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

Нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

21. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 6 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение

сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

22. Работникам при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились:

1. Продолжительность рабочего дня устанавливается из расчета 40 часовой рабочей недели
2. График работы и распорядок рабочего дня устанавливается правилами внутреннего распорядка или графиками сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (правила внутреннего трудового распорядка.)
3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, а так же лиц, осуществляющих уход за больным членами семьи в соответствии с медицинским заключением.
4. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.
5. Лицам не имеющим в течение учебного года общих заболеваний, предоставлять дополнительно 3 дня к отпуску или в течении нового учебного года с сохранением заработной платы.
6. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:
 - работникам - женам (мужьям) военнослужащих, проходящих военную службу на территории Свердловской области по призыву или на контрактной основе одновременно с очередным отпуском мужа (жены).
 - при получении лечебной путевки;
 - по семейным обстоятельствам;
 - в других случаях.
7. Работодатель предоставляет работникам краткосрочные дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях, не предусмотренных законодательством
 - в связи со свадьбой работника (детей работника) - 3 дня;
 - при рождении ребенка в семье - 1 день (отцу).

- на похороны близких родственников - 3 дня.
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.
- членам профкома - 1 день.
- председателю профкома - 1 день.
- работающим пенсионерам по старости - 1 день.
- и в других случаях - 1 день.
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)
- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ)
- педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ).

IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

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

1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
2. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, выделять средства согласно сметы.
3. Заложить в смету расходы, связанные с охраной труда.
4. Организовывать работу по охране труда и безопасности, исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу.
6. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными

материалами по охране труда за счет техникума.

7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно ст. 221 ТК РФ.
8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
11. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
13. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также сохранять за ним заработную плату в день медицинских осмотров.
14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
15. Заложить в смету расходы, связанные с охраной труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезжиривающих средств.
16. Конкретный размер средств на указанные цели на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.
17. Оказывать помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с законодательством по охране труда.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению, что:

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ)

3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4. Работодатель обязан:

4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

4.2. В случае направления работника 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (по направлению органа управления образованием, а также в других, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

4.6. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в организациях, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными

организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.7. Считать важным создание системы наставничества в организациях. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

4.8. Указанные доплаты осуществлять в пределах выделенного организации фонда оплаты труда.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ - не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ)

3. Преимущественное право на оставлении 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 (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года и другие категории работников).

4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. -

5. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместное с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТАЮЩИХ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.

Стороны договорились, что работодатель:

1. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ « Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусков, без предъявления оправдательных документов.
2. Ежегодно выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере 5 тысяч рублей.
3. Бывшим работникам техникума после ухода на пенсию предоставляет следующие социальные гарантии:
4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере 100% оклада.
5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь в связи со смертью родственников.
6. Работникам, не имеющим в течение года больничных листов, предоставлять 3 дня (оплачиваемых) к отпуску.
7. Работодатель премирует работников отработавших в организации 25 лет в размере 100% оклада.
8. По исполнению юбилеев работодатель премирует работников в размере 100% оклада при стаже работы не менее 10 лет работы на предприятии.

при исполнении 50 лет всем работникам предприятия.

VIII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ (ст.234 гл.38)

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Ст.236 ТК РФ. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы 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 РФ не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Ст. 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб Неполученных доходов (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит. Согласно ст.241

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим кодексом или иными федеральными законами.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились в том, что:

1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездное 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).
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
7. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в рабочее время:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- заседание профкома;
- рассмотрение жалоб;
- Совещание профсоюзных групп не чаще одного раза в месяц.

8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

9. Члены профкома включаются в состав комиссий техникума по тарификации аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. Работодатель обеспечивает предоставления гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б; пункта 3 и 5 ст. 81 ТК РФ.

11. Работодатель за счет средств надтарифного фонда училища производит ежемесячные выплаты председателю профкома согласно ст. 377 ТК РФ не менее 20% оклада.

X. ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с 2020 года осуществляется переход образовательного учреждения на электронную трудовую книжку.

1. Электронная трудовая книжка не предполагает физического носителя и реализуется только в цифровом формате. При необходимости сведения электронной трудовой книжки могут быть предоставлены работнику в виде бумажной выписки.

2. Переход на электронные трудовые книжки предоставляет следующие преимущества:

- удобный и быстрый доступ работников к информации о трудовой деятельности;
- минимизация ошибочных, неточных и недостоверных сведений о трудовой деятельности;
- дополнительные возможности дистанционного трудоустройства;
- снижение издержек работодателя на приобретение, ведение и хранение бумажных трудовых книжек;
- дистанционное оформление пенсий по данным лицевого счета без дополнительного документального подтверждения;

- использование данных электронной трудовой книжки для получения государственных услуг;
- возможность аналитической обработки данных о трудовой деятельности;
- обеспечение безопасности и сохранности данных.

Работодатель обязан:

представлять в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о трудовой деятельности работников:

- информация о работнике;
- даты приема, увольнения, перевода на другую работу;
- место работы;
- вид мероприятия (прием, перевод, увольнение);
- должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение;
- вид поручаемой работы;
- основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа);
- причина прекращения трудового договора.

Работодатель ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено кадровое мероприятие (прием, перевод, увольнение), либо работником подано заявление о выборе ведения сведений о трудовой деятельности, представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки.

С января 2021 года для граждан, которые будут впервые устраиваться на работу, сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

В случае подачи работником заявления о ведении трудовой книжки в электронном виде, необходимо обеспечить выдачу работнику бумажной трудовой книжки на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной трудовой книжкой продолжает вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Лица, не имевшие возможности до 31 декабря 2020 года подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1. работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- временной нетрудоспособности;

- отпуска;

- отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2. лица, имеющие стаж работы по трудовому договору, но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых отношениях и до указанной даты, не подавшие одно из письменных заявлений.

XI. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

Под временной дистанционной (удаленной) работой подразумевается переход сотрудника на работу вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, на ограниченный период. Основаниями для введения такого режима могут быть:

- соглашение между сотрудником и работодателем;
- производственная необходимость;
- катастрофа природного или техногенного характера;
- производственная авария;
- несчастный случай на производстве;
- катастрофы природного или техногенного характера (пожар, наводнение, землетрясение);
- эпидемия, эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Как и при обычном режиме работы, сотрудник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Без предварительного согласия работодатель в нерабочее время может взаимодействовать с ним только в определенных обстоятельствах:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо для устранения их последствий;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь населения или его части;
- в случаях производственной необходимости (ч. 5 ст. 312.4 ТК РФ в ред. законопроекта № [973264-7](#)).

Во всех остальных случаях необходимо письменное согласие работника.

В соответствии с новой ст. 312.6 ТК РФ, зарплата на временной дистанционной работе при сохранении прежнего объема работ должна выплачиваться в полном размере.

Если сотрудник на временной удаленной работе был привлечен к выполнению трудовых обязанностей во время отдыха, такая работа оплачивается как сверхурочная (ст. [152](#) ТК РФ).

Работник обязан:

- сотрудничать с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств;
- правильно пользоваться устройствами безопасности и защитными средствами
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они не могут сами устранить;
- сообщать о любом несчастном случае или случае повреждения здоровья, возникающем в ходе работы или в связи с ней.
- обеспечивать защиту себя и других людей и сотрудничать с работодателем в деле реализации мер профилактики и контроля. Это включает в себя выполнение любых указаний, инструкций, участие в подготовке, организованной работодателем, следование правилам техники безопасности, соблюдение инструкций, выполнение правил гигиены и применение устройств безопасности и защитного оборудования.
- извещать работодателя, если он обнаружил у себя признаки заболевания, физического или психического расстройства, влияющего на его способность выполнять работу, а также незамедлительно сообщать своему руководству о любом несчастном случае. Кроме того, работник обязан поддерживать регулярную связь со своим работодателем и извещать его о любых рисках здоровью и безопасности, возникающих у него дома, или о необходимости изменить условия работы на дому.
- *Работник самостоятельно обеспечивает себя компьютером, принтером, факсом, телефонной связью, средствами доступа к сети «Интернет».*
- В рабочее время Работник находится на постоянной связи с Руководителем по стационарному или мобильному телефону.

- Обмен рабочими материалами и документами осуществляется по средствам электронной почты и социальных сетей.
- соблюдение положений или правил внутреннего распорядка
- соблюдение всех правил и положений, действующих в образовательном учреждении, в том числе правил техники безопасности

XII. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. Стороны обязуются:

- создать совместную комиссию по контролю за выполнением коллективного договора
- ежеквартально не позднее 25 числа следующего месяца рассматривать выполнение коллективного договора на совместных заседаниях представителей сторон.
- не менее 2 раза в год проводить проверку выполнения коллективного договора и по ее результатам отчитываться на общем собрании.
- Работники организации и представляющие их органы отказываться от проведения забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

Прочито, пронумеровано и
скреплено печатью 18 (восемнадцать) листов.
Директор ГБПОУ СО «Сухоложский
многопрофильный техникум» С.П. Захаров
15.12.2020г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575845

Владелец Захаров Сергей Пантелеймонович

Действителен с 23.04.2021 по 23.04.2022