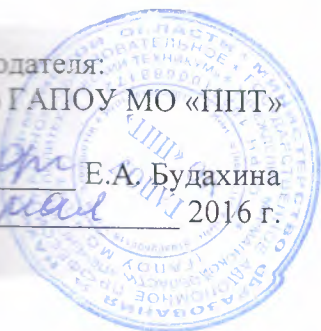


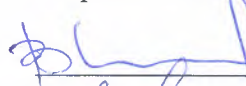
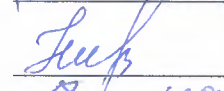
Коллективный договор
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Мурманской области
«Печенгский политехнический техникум»
(ГАПОУ МО «ПТ»)
пгт. Никель
на 2016-2019 годы
(Срок действия с 01.06.2016г. по 31.05.2019г.)

От Работодателя:
Директор ГАПОУ МО «ПТ»

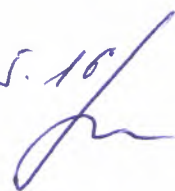

Е.А. Будахина
«18» мая 2016 г.



От работников:


В.Ю. Корноухов

А.Ю. Николаева
«18» мая 2016 г.



19/3/2016 от 20.05.16


1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Мурманской области «Печенгский политехнический техникум» (ГАПОУ МО «ППТ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники предприятия в лице Корноухова Виталия Юрьевича, преподавателя, Николаевой Анны Юрьевны, преподавателя на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол от 02.02.2016 года № 1) (далее – «Представители») и директор ГАПОУ МО «ППТ» Будахина Елена Александровна, (далее – «Работодатель»), которая представляет интересы Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Печенгский политехнический техникум».

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя 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, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГАПОУ МО «ППТ» и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Уставом техникума, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в ГАПОУ МО «ППТ», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель обязуется включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, оговаривать в трудовом договоре размер ставки педагогической деятельности, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую нагрузку предлагать, прежде всего, тем работникам, педагогическая нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу, по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося его неотъемлемой частью.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Совета техникума.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда.

3.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

системы доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования, иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.4.2. При экономии средств фонда оплаты труда осуществлять премирование работников, выплачивать вознаграждение по итогам работы, оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «ППТ».

3.4.3. Юбилеям (50 и последующими пятилетиями) производить единовременную выплату при стаже работы в техникуме не менее 5 лет в размере 50 процентов должностного оклада без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера.

3.4.4. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «ППТ».

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

3.4.5. Выплачивать заработную плату работникам за первую половину текущего месяца (аванс) с 20 по 22 число каждого месяца и заработную плату за вторую половину текущего месяца – с 05 по 07 число каждого месяца следующего за расчетным.

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

3.4.6. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.4.7. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска) в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

3.4.8. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.4.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в

соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 27 марта 2003 г. № 82-ПП «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета».

3.4.10. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

3.4.11. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4. Гарантии при возможном высвобождении

4.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением выборного органа первичной профсоюзной организации при условии его существования.

4.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

4.3.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.3.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ МО «ППТ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ МО «ППТ» на основании действующего трудового законодательства РФ.

5.4. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ, не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.5. В соответствии со статьей 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.6. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В ГАПОУ МО «ППТ» педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии его существования.

5.8. Педагогическая нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим работникам) устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его существовании), при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности (профилю) в объеме, не менее чем на ставку заработной платы, либо не претендуют на нагрузку в полном объеме.

5.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника техникума, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.10. В дни работы педагогические работники привлекаются к дежурству по техникуму не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий, и продолжают дежурство до окончания учебных занятий согласно расписанию.

5.11. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.12. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАПОУ МО «ППТ».

5.13. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ МО «ППТ», Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.14. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.14.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников,

занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

5.14.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.14.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 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, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора техникума.

5.17. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (статья 321 ТК РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам техникума предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (статья 321 ТК РФ).

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии его существования не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

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

5.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.20. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.21. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.22. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. В соответствии со статьей 119 ТК РФ перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день приведены в приложении № 1 к настоящему договору.

5.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.26. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- на основании статьи 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. № 169) (Изданы на основании постановления СНК СССР от 2 февраля 1930 г. - протокол № 5/331, п. 28.1) (с изменениями и дополнениями) (далее – Правила) излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

В соответствии со статьей 28 Правил при увольнении работника по каким бы то ни было причинам, проработавшему не менее 11 месяцев выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 80 календарных дней в соответствии с пунктом 6.6 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических

средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.28. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. В соответствии с законом Мурманской области от 20 декабря 2013 г. № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (Принят Мурманской областной Думой 11 декабря 2013 года) устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- педагогу – молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются;
- педагогу – молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно двадцатипроцентная надбавка к должностному окладу. Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;
- единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается;
- ежегодно каждому педагогическому работнику и руководителям, деятельность которых

связана с ведением образовательного (воспитательного) процесса выплачивается разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

6.3. На основании закона Мурманской области от 27 декабря 2004 г. № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» (Принят Мурманской областной Думой 16 декабря 2004 года) (с изменениями и дополнениями), в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Мурманской области от 1 марта 2011 г. № 86-ПП) устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- гарантируется установление повышенных на 25 процентов размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов);
- гарантируются меры социальной поддержки по оплате жилого помещения (ежемесячная жилищно-коммунальная выплата).

6.4. В соответствии с законом Мурманской области от 29 декабря 2004 г. № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» (Принят Мурманской областной Думой 23 декабря 2004 года) (с изменениями и дополнениями) работникам техникума устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

6.4.1. Право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

6.4.2. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств Работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

6.4.3. Работнику организации, расположенной в районах Крайнего Севера, финансируемой из средств областного бюджета, и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

6.4.4. Работникам техникума может предусматриваться оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при

наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания работников (при наличии финансовых средств).

6.5. В целях повышения социальной защищенности работники техникума имеют право бесплатно получить дополнительную профессию один раз, и с оплатой 50 % - вторую и более профессий (члены его семьи один раз с оплатой 50 % стоимости обучения курсовой подготовки) при условии работы в техникуме не менее трех лет, кроме профессии «Водитель транспортных средств» (категории А, В, С1, переподготовка с В на С1).

6.6. Работники ГАПОУ МО «ППТ» имеют право на получение материальной помощи до 4 000 (четырёх тысяч) рублей за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера в следующих случаях:

- на погребение члена семьи (родители, супруг (а), дети);
- по заявлению члена семьи на погребение в случае смерти работника;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника.

6.7. При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Мурманской области работники техникума имеют право на единовременное денежное вознаграждение в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей за счет средств Работодателя без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера.

6.8. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.9. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.10. Работодатель обязуется своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.4. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.5. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.6. Проводить за счет бюджетных или средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года.

7.1.8. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

7.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещении.

7.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.14. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда.

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

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя.

7.2.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья во время работы.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации (при ее наличии)

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий договор заключен на 3 года, вступает в силу и действует с «01» июня 2016 года по «31» мая 2019 года.

9.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными

соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью договора.

9.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Должность	Предельно допустимое кол-во дней дополнительного оплачиваемого отпуска, календарных дней
1.	Главный бухгалтер	3
2.	Заместитель главного бухгалтера	3
3.	Бухгалтер	3
4.	Экономист	3
5.	Заместитель директора по АХЧ	3
6.	Заведующий производством	3
7.	Заведующий складом	3
8.	Комендант общежития	3
9.	Специалист по кадрам	3
10.	Секретарь учебной части	3
11.	Секретарь	3
12.	Водитель	3
13.	Повар	3

Министерство образования и науки Мурманской области

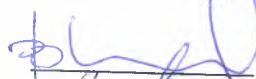
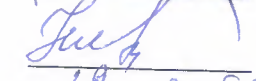
**Изменения и дополнения
в Коллективный договор
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Мурманской области
«Печенгский политехнический техникум»
(ГАПОУ МО «ПТ»)
пгт. Никель
на 2016-2019 годы
(регистрационный номер 143/2016 от 20.05.2016г.)**

От Работодателя:
Директор ГАПОУ МО «ПТ»


Е.А. Будакина
« 29 » сентября 2016 г.




От работников:


В.Ю. Корноухов

А.Ю. Николаева
« 29 » сентября 2016 г.



Крм. № 143/2016 от 20.05.16

30.09.16 

Внести следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 3.4.5. изложить в новой редакции:

«Заработная плата за первую половину месяца Работнику выплачивается 20 числа каждого месяца за фактически отработанное время, заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет за текущий месяц) – 05 числа каждого месяца.

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

2. Пункт 5.6. изложить в новой редакции:

«Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися».

3. Изменения и дополнения вступают в силу с 01.10.2016 года.

