

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
ГБПОУ "СУРОВИКИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ
ТЕХНИКУМ"

Срок действия _____

3 года

Принят на общем собрании
коллектива

Протокол № 1 от

11.04.2019 г.

Регистрационный № _____

от _____

Оглавление

I. Общие положения.....	3стр.
II. Трудовые отношения.....	5стр.
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8стр.
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9стр.
V. Рабочее время и время отдыха.....	11стр.
VI. Оплата труда.....	15стр.
VII. Поощрения работников техникума.....	18стр.
VIII. Охрана труда и здоровья.....	18стр.
IX. Гарантии профсоюзной деятельности.....	20стр.
X. Обязательства профкома.....	22стр.
XI. Контроль за выполнением коллективного договора.	
XII. Ответственность сторон.....	..24стр.
XIII. Заключительные положения.....	25стр.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с "Трудовым кодексом Российской Федерации"(далее - ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018), законом «Об образовании в Российской Федерации»№ 273-ФЗ от 29.12.2012 (редакция от 03.08.2018), законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы (6 декабря 2017 г.), (регистрационный номер 28/1820), подписанное 6 декабря 2017 года в Москве министром образования и науки Российской Федерации(с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4.Сторонами Договора являются:

А. Образовательная организация: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение(ГБПОУ) “Суровикинский агропромышленный техникум” в лице его представителя – директора образовательной организации Беляевкова Василия Петровича (ст. 33 ТК РФ);

В. Работники ГБПОУ “Суровикинский агропромышленный техникум”, являющиеся членами профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза, но предоставившие необходимые полномочия профсоюзу по предмету настоящего Договора и на условиях, установленных в Договоре (ст. 29,30 ТК РФ); в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Реуцкого Василия Константиновича

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а по вопросам, организацию которых на себя берет профсоюз – только на членов профсоюза. Стороны признают

юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; содержание договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и заключен сроком на 3 года. Если по истечении указанного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продляется на три года.

Стороны начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.8. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись в специальных журналах с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Каждый работник имеет право ознакомиться с Уставом ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум».

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния образовательного учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на общем собрании

работников техникума.

1.13. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.13.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.13.2. Проведение переговоров по проектам локальных актов, иных принимаемых решений (приказов и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (ст. 8 ТК РФ):

1.14.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.14.2. соглашение по охране труда;

1.14.3. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.14.4. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров:

- положение об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера ;

- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов об обеспечении стабильной и эффективной работы образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Суровикинский агропромышленный техникум» и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением, Уставом ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум» и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор можно заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Случаи, перечисленные в ч.1 ст.59 ТК РФ и отвечающие главному критерию - характер и условия выполнения предстоящей работы не позволяет установить трудовые отношения на неопределенный срок; в этом случае не требуется достижение сторонами соглашения:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника за которым в соответствии с ТЗ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течении определенного периода(сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и др. работы) а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с лицами, работающими по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Случаи, перечисленные в ч.2 ст.59 ТК РФ, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами учреждения, и в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

2.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также дополнительные условия.

Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, но не более 1440 часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения профкома.

2.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников не менее чем за 2 месяца с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам

рабочего, учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в образовательном учреждении), за исключением изменения трудовой функции работника (ч.1 ст.74 ТК РФ).

2.12. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Если в период испытательного срока работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет, стажировку не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. 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 командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц,

направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ),

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать профсоюзному комитету, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением.

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

4.2. Представлять в профсоюзный комитет, не позднее, чем за 3 месяца в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.4. Обеспечить преимущественное право на работу при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (менее трех лет до наступления пенсии по возрасту);

- лица, проработавшие в данной образовательной организации свыше 10

лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- работники моложе 18 лет;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в образовательной организации;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные руководители выборных органов первичной и территориальной профсоюзной организации;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

4.6.. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы, если это не нарушает учебный процесс в образовательной организации.

4.7. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по сокращению численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.11. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

4.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.14. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в образовательной организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

4.15. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4.16. Обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

4.17. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В техникуме устанавливается шестидневная учебная неделя. Время начала и окончания занятий устанавливается следующее:

Начало занятий	8-10
Окончание занятий	15.25.

Для обучающихся заочной формы обучения возможно изменение времени проведения занятий

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

Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации.

начало работы	8-00
перерыв на обед	с 12.00 до 13.00
окончание работы	17.00

Суммированный учет рабочего времени устанавливается согласно Перечню должностей и работ, работа в которых дает право на введение суммированного учета рабочего времени: вахтер, сторож, дежурные по общежитию, повар, оператор газовой котельной, машинист (кочегар)

(Приложение «Перечень должностей и работ, работа в которых дает право на введение суммированного учета рабочего времени»). Учетным периодом является год.

5.4. На основании постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990. № 298/3-1(с изменениями и дополнениями от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин - 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).

5.5.Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6.Сокращенная продолжительность рабочего времени в объеме 36 часов в неделю в зависимости от должности с учетом особенностей их труда устанавливается следующим педагогическим работникам техникума:

- методисту (старшему методисту), социальному педагогу, мастерам производственного обучения;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности).

Недельная продолжительность рабочего времени – 40 час. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7.Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск сроком не менее 3 календарных дней. (Приложение 7 «Перечень должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день»).

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере производится, но не ниже 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (п.5.1.5 Отраслевого соглашения).

5.8. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

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

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с учетом льгот, в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам и другим работникам образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством (педагогическим работникам-56 календарных дней, основным работникам-28 календарных дней, инвалидам-30 календарных дней).

5.11.2. Предоставлять работникам по личному заявлению дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 рабочий день;
- для сопровождения детей - первоклассников в школу – 1 рабочий день;
- в связи с переездом – 1 рабочий день;

- для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 рабочих дня;

- празднование юбилея (50, 55, 60 и каждые 5 лет) – 1 рабочий день. Выделять денежные средства из внебюджетных поступлений на памятные подарки к юбилейным датам 50, 55, 60 лет со дня рождения.

Выплачивать ,при наличии денежных средств, единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию, проработавшим:

- свыше 10 лет в размере оклада;
- свыше 25 лет в размере средней месячной оплаты труда.
- выделять автобус бесплатно для поездки в г. Волгоград на выходной день по заявкам коллектива;
- выделять транспортное средство для вывоза песка , мусора, зерновых отходов;
- организовать горячее питание в столовой на период полевых работ , стоимость обедов за счет внебюджетных средств учреждения ;
- продавать зерно по себестоимости работникам принимавших участие в полевых работах в течение года в зависимости от трудового участия(основание-приказ директора).

Для организации коллективных поздравлений :

Выделять на День учителя- до 3 тыс.руб.

День 23 февраля и 8 марта – до 3 тыс.руб.

Новый год - до 3 тыс.руб.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законом «Об образовании в Российской Федерации»№ 273-ФЗ от 29.12.2012.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть письменное заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

родственников-до 3 календарных дней;

5.14. Работникам предоставляется дополнительный отпуск за вредные условия труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего. Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.16. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.17. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. Оплата труда

6.Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образовательной организации является ее кадровое укрепление, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального состояния работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»

6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей образования

6.3. Формирования фонда оплаты труда техникума за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням.

6.4. Выплата зарплаты производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год или штатного расписания. Объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается, исходя из количества часов в Федеральном государственном образовательном стандарте, согласно рабочему учебному плану, а также условий приема на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий год за исключением случаев уменьшения плана приема студентов и количества часов по рабочим учебным планам по специальностям.

6.5. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме в дни, согласованные с отделениями банка и казначейства (4 и 18 числа каждого месяца). Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и Положением об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.7. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания

отпуска или временно нетрудоспособности.

6.8. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработанная плата в размере, установленном при тарификации а начале учебного года.

6.9. Оплата мастеров производственного обучения производится по должностным окладам ПКГ.

6.10. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднемесячной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и начисления заработной платы работникам несет директор образовательного учреждения, ответственность за своевременную выплату несет учредитель.

VII. Поощрения работников техникума

7. За многолетний и добросовестный труд награждать работников техникума следующими наградами:

муниципальные награды;

отраслевые награды;

государственные награды.

7.1. Руководители структурных подразделений, а также председатели ЦМК имеют право ходатайствовать перед Советом техникума о кандидатах на награждение.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

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

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение «Перечень профессий и должностей, работникам которых предоставляется бесплатная спец. одежда, спец. Обувь и СИЗ»).

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

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

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

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в

результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, (обследований) работников.

8.18. Обеспечить комнату для отдыха работников организации.

8.19. Работодатель обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения (ст. 377 п.4 ТК РФ).

Работники обязуются:

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

8.21. 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.

8.22. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. (ст.212-213 ТК РФ).

8.23. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.24. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.25. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение

или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители и члены профсоюзных органов в учреждении – без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа(ст.374 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ,

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам, (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза

по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (статьи 30 и 31 ТК РФ), только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права(ст.370ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения (законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ ФЗ)

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6.Направлять учредителю образовательного учреждения заявление о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТКРФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников.

10.10.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации,

аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.16. Выделять денежные средства до 9000 (девяти тысяч) рублей на проведение просветительной, спортивно-оздоровительной работы в трудовом коллективе;

- на День учителя – до 3 тыс.руб.

- день 23 февраля и 8 марта – до 3 тыс.руб.

- Новый год – до 3 тыс.руб.

К юбилейным датам – 40,45,50,55,60 лет и каждые 5 лет со дня рождения в размере 1 тыс. руб., работникам отработавшим при этом не менее 3 лет в учреждении.

Оказывать материальную помощь:

- сотрудникам в связи с болезнью в сумме до 1 тыс. руб.;

- сотрудникам в связи со смертью членов семьи (родители, супруг, дети) на ритуальные услуги до 3 тыс.руб.

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль за ходом выполнения условий коллективного договора и ежегодно первые лица отчитываются о результатах выполнения коллективного договора, о расходах бюджетных и внебюджетных средств (в первом месяце, следующем за отчетным годом).

11.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Стороны начинают переговоры по заключению нового

коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ХII. Заключительные положения


12.0. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

12.1. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью. До подписания коллективного договора сторонами последний должен быть обсужден и принят на общем собрании работников учреждения.

12.2. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Юридический адрес:
Волгоградская обл., г. Суровикино,
ул. Автострадная, 9.

Директор ГБПОУ
"Суровикинский
агропромышленный техникум"


В.П. Беляевсков

Председатель профкома
ГБПОУ "Суровикинский
агропромышленный техникум"


В.К. Реуцкий

«11» 04 2019 год

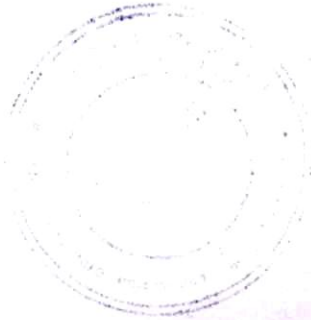
«11» 04 2019 год



В. П. Бельченко

Директор ФБМО, САС

*Спортучебное и
испытательное
бюро № 25
г. Свердловск*



В. К. Рогов

*Директор
ФБМО*