

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Агротехнический техникум»

с. Дивное

(ГБПОУ АТ с. Дивное) 2023-2026 гг.

От работника :

Председатель общего собрания
(конференции) работников и
обучающихся государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Агротехнический техникум» с.
Дивное


А.Н.Иващенко

«06» апреля 2023 г.

От работодателя:

И.о. директора государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Агротехнический техникум» с.
Дивное


Р.А. Смян

«07» апреля 2023 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СТОРОНАМИ настоящего коллективного договора являются:

- государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Агротехнический техникум» с. Дивное (далее Учреждение) в лице и.о. директора Смяна Рубена Арсеновича (далее Работодатель);
- работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Агротехнический техникум» с. Дивное в лице их представителя- Иващенко Александра Николаевича, председателя общего собрания (конференции) работников и обучающихся государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Агротехнический техникум» с. Дивное (далее Собрание) .

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения, гарантирующим защиту законных прав и интересов работников Учреждения, обеспечивающим им наиболее безопасные условия труда и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора (далее – Договор) являются взаимные обязательства СТОРОН по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных СТОРОНАМИ.

1.4 Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»

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

1.6. Настоящий Договор распространяется на Работодателя, Работников и обязателен для выполнения обеими СТОРОНАМИ.

1.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его СТОРОНАМИ, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие Договора в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства) в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.8. Настоящий Договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью и обязательных к исполнению.

1.9. Общее собрание (конференция) работников и обучающихся, в лице председателя, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.10 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 рабочих дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.11.В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При смене формы собственности учреждения 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.

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

1.12.В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.13 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе

вносить в него дополнения и изменения по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

1.14. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, краевым, территориальным отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников образовательной организации в течение 7 рабочих дней.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с **17 апреля 2023** года и действует в течение трех лет.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.20. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

СТОРОНЫ договорились о следующем:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

Условия договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором Учреждения. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.3. При поступлении на работу работник обязан предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением, когда трудовой договор заключен впервые или на условиях совместительства). В случае, если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, то для того, чтобы посчитать трудовой стаж данного работника для начисления пособий специалист по персоналу вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку для получения полной информации о стаже. Работникам, которые поступают на работу в Учреждение, и для них это будет первое место работы, Работодатель новую бумажную трудовую книжку заводить не будет.
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика);
- медицинские справки о состоянии здоровья из медицинского учреждения;
- медицинскую книжку;
- 2 фото (3*4);
- договор банковской карты (личной/зарплатной) или конверт с указанием расчетного счета;
- свидетельство о заключении брака /свидетельство о расторжении брака;
- справка о судимости (имеющейся, не имеющейся, погашенной,

снятой);

- свидетельство о рождении детей (до 14 лет);
- паспорт ребенка (старше 14 лет);
- справка с места учебного заведения ребенка, обучающегося по очной форме;

- справка о сумме заработной платы, иных выплатах и вознаграждениях, на которую были начислены взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством за два календарных года, предшествующих году прекращения (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой в текущий календарный год;

- справка 2-НДФЛ с предыдущего места работы за период текущего года.

2.4. В целях защиты персональных данных работников Работодателем разрабатываются Правила обработки, защиты и хранения персональных данных работников.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, другими локальными нормативными документами Учреждения, провести вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте по охране труда, по пожарной безопасности.

2.8. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Для заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения – шести месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не

позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для признания работника не выдержавшим испытания. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.9. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен, согласно статей 72, 73, 162 ТК РФ, работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до наступления срока существенных изменений трудового договора.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Согласно трудовому законодательству Российской Федерации отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

3.2.1. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

3.2.3. женщинам за работу в сельской местности – не более 36 часов в неделю;

3.2.4. мужчинам за работу в сельской местности – не более 40 часов в неделю;

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- преподавателям;
- мастерам производственного обучения;
- методисту;
- педагогу –библиотекарю;
- преподавателю -организатору ОБЖ;

- руководителю физического воспитания;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- старшему мастеру производственного обучения.

3.4. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Совета.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, согласно статьи 95 ТК РФ, продолжительность работы сокращается на 1 час, кроме лиц, работающих по сменному графику. Указанным работникам, если уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день невозможно, за переработку предоставляется дополнительное время отдыха или, с согласия работника, переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

3.6. Продолжительность ежедневной работы для работников Учреждения, работающих по пятидневной рабочей неделе: начало работы 8:00, окончание рабочего дня 16:12 (для женщин), 17:00 (для мужчин), перерывы для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы, продолжительностью 1 час, с 12-00 до 13-00.

3.7. Продолжительность ежедневной работы поваров устанавливается следующим образом: 1 смена- начало работы 7:00, окончание рабочего дня 15:12, перерыв для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы продолжительностью 1 час с 11:00 до 12:00.; 2 смена- с 10:00 до 18:12, перерыв для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы продолжительностью 1 час с 14:00 до 15:00.

3.8. Продолжительность ежедневной работы для педагогических работников учреждения:

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время между занятиями (переменами).

3.9. Продолжительность ежедневной работы уборщиков производственных и служебных помещений, работающих по пятидневной рабочей неделе: -корпус № 3: начало работы 8:00, окончание рабочего дня 16:12, перерывы для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы, продолжительностью 1 час, с 12-00 до 13-00;

-корпус № 2: 1 смена- начало работы 8:00, окончание рабочего дня 16:12, перерывы для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы, продолжительностью 1 час, с 12-00 до 13-00; 2 смена- начало работы 10:00, окончание рабочего дня 18:12, перерывы для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы, продолжительностью 1 час, с 14-00 до 15-00;

- Ресурсный центр: начало работы 8:00, окончание рабочего дня 16:12, перерывы для отдыха и питания предоставляются через 4 часа после начала работы, продолжительностью 1 час, с 12-00 до 13-00.

3.10. В связи со сменной работой сторожей Учреждения введен суммированный месячный учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени по их графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего времени. В данном случае сумма отработанных часов за месяц должна равняться норме часов этого периода. Переработка сверхнормативных рабочих часов компенсируется дополнительной оплатой или предоставлением выходных дней (статья 104 ТК РФ).

3.11. Работнику, если его рабочий день не больше 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется (статья 108 ТК).

3.12. Явка на работу и уход с работы должны строго соблюдаться. Время оговаривается при трудоустройстве работника.

3.13. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

3.14. Работодатель может привлекать к работе работников в выходные и праздничные дни только в исключительных случаях с предоставлением другого дня отдыха или оплатить работу в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

3.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка

производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

3.16. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

3.17. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.18. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев, указанных в п. 3.19 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

3.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.20. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.21. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.22. Во время зимних каникул предоставляются преподавателям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

3.23. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.24. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

3.25. Ежегодные дополнительные и ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, списки работ, профессий и должностей, по которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, (статья 117, 334 ТК РФ) прилагаются к Договору

3.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.27. СТОРОНЫ договорились по желанию работника предоставлять дополнительные дни в случае:

- регистрации брака детей – до 5-ти календарных дней (из них: 3 дня - оплачиваемые и 2 дня - без сохранения заработной платы);
- свадьбы самого работника - до 5-ти календарных дней (из них: 3 дня - оплачиваемые и 2 дня - без сохранения заработной платы);
- проводов детей работника на службу в Вооруженные силы РФ до 3 оплачиваемых календарных дней;
- смерти родственников и близких (муж, жена, мать, отец, мачеха, отчим, дети, родные брат и сестра) до 5 календарных дней (из них: 3 дня- оплачиваемые и 2 дня - без сохранения заработной платы);
- женщинам, имеющим детей, впервые идущих в школу - 1 сентября с сохранением заработной платы;
- женщинам, имеющим детей – выпускников школы (9,11 класс) предоставляется один выходной день с сохранением заработной платы для посещения мероприятия «Последний звонок»;

- по уходу за детьми – инвалидами до 4 календарных дней в месяц.
3.28. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 ТК РФ;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери - в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

3.29. Работодатель вправе направлять работников в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное, только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- матерям и отцам, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста;

- родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работникам, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работников-инвалидов, работодатель может направлять в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

3.30. Предоставлять работникам оплачиваемый учебный отпуск на основании справки-вызова из учебного заведения.

3.31. Сотруднику, работающему по совместительству независимо от того внешнее или внутреннее, Работодатель может предоставить ему учебный отпуск без сохранения заработной платы.

4. ПОРЯДОК ВЫДАЧИ ДОКУМЕНТОВ, СВЯЗАННЫХ С РАБОТОЙ В УЧРЕЖДЕНИИ, РАБОТНИКАМ, ОТКАЗАВШИМСЯ ОТ БУМАЖНОЙ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

4.1. Работодатель должен предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении по его письменному заявлению:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.2. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления;

- при увольнении – в последний день работы.

4.3. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично инспектору по кадрам либо на электронную почту Учреждения.

5. О ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ (статья 185.1 ТК РФ)

5.1. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.3. Работники, не достигшие возраста выхода на пенсию по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, получающие пенсии по старости, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Указанная категория работников при предоставлении заявления также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости (пенсионное удостоверение или справка из ПФР).

5.4. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за 3 рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с Работодателем.

5.5. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации.

5.6. Работник обязан предоставить инспектору по кадрам справку из медицинского учреждения, подтверждающую факт прохождения диспансеризации именно в те дни, когда его освободили от работы.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Агротехнический техникум» с. Дивное (приложение 1).

6.2. В соответствии со статьей 136 ТК РФ СТОРОНЫ договорились выплачивать заработную плату по безналичному расчету не реже чем каждые полмесяца (10-го и 25-го числа каждого месяца,

согласно табелю учета рабочего времени) путем перечисления на лицевой счет банковской карты.

6.3. При выплате заработной платы РАБОТОДАТЕЛЬ в письменной форме извещает каждого РАБОТНИКА о составных частях заработной платы с выдачей расчетных листков согласно формы, утвержденной Работодателем.

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

6.4. Установить минимальные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры выплат компенсационного характера и повышающих коэффициентов к окладам (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Агротехнический техникум» с. Дивное, утвержденным приказом директора от 20.10.2014 № 101 – ОД (с последующими дополнениями и изменениями), за счет всех источников финансирования и установленными критериями.

6.5. Месячная заработная плата РАБОТНИКА, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ.

6.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.9. Оплата за работу в ночное время (с 22-00 ч. до 6-00 ч.) производится за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

6.10. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя: базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; доплату до МРОТ; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в

процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.12. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по следующим профессиональным группам:

руководители;

специалисты;

служащие;

хозяйственно обслуживающий персонал

6.14. Должностной оклад, комплектующие и стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливается Учредителем.

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

6.16 в целях снижения рисков распространения вирусных заболеваний (COVID-19) Работодатель поощряет тех, кто сделал прививку. В день вакцинации работник освобождается от работы на один день с сохранением места работы и среднего заработка на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с непосредственным руководителем. Работники предоставляют справку (сертификат), подтверждающую прохождение вакцинации.

7. Вопросы занятости

7.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Общему собранию (конференции) работников и обучающихся проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.2. Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

снижение административно-управленческих

расходов; временное ограничение приема кадров;

упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее

время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца; ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников; предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Общего собрания (конференции) работников и обучающихся.

7.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

7.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего

возраста; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

7.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

7.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии — все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

7.7. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

7.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению

с установленным законодательством.

8. Охрана труда и здоровья

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. Обеспечить рабочее место работника, отвечающее результатам специальной оценки условий труда в учреждении на основании Федерального закона №426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года (ст. 212 ТК РФ).

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 (ст. 212, 221 ТК РФ) (Приложение №4).

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

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

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 212 ТК РФ).

8.9. 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.

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

8.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Общего собрания (конференции) работников и обучающихся (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Общего собрания (конференции) работников и обучающихся.

8.14. Осуществлять совместно с членами Общего собрания (конференции) работников и обучающихся контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 5).

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ).

8.16. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9. Социальные льготные гарантии

9.1. Работодатель обязуется:

обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персональном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

вести учет рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, дает право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии со ст. 27 и ст.28 закона РФ от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» (Приложение № 6).

производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

обеспечить выделение денежных средств для оснащения медпункта оборудованием, на приобретение лекарств и другие оздоровительные

мероприятия;

оказывать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при смерти близких родственников;
- в случае порчи или кражи личного имущества неустановленными лицами, а также его утраты при пожаре, стихийном бедствии и т.п. (при наличии подтверждающих документов из компетентных органов о событии, повлекшем возникновение ущерба). Решение об оказании материальной помощи и единовременной выплаты, ее конкретных размерах принимает Работодатель с учетом мнения Общего собрания (конференции) работников и обучающихся в пределах ассигнований на оплату труда работников техникума.

10. ГАРАНТИИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма взаимодействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общем собранием (конференции) работников и обучающихся.

10.2 Общее собрание (конференции) работников и обучающихся. осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания (конференции) работников и обучающихся, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить Общему собранию 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.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий

орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

11.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

11.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

11.5. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

11.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

11.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

Перечень профессий и должностей, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (на основании результатов специальной оценки условий труда).

№ п/п	Наименование должности	Условия предоставления	количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	тракторист	Вредные условия	7 календарных дней
2.	водитель легкового автомобиля	Вредные условия	7 календарных дней

***Перечень профессий и должностей, с вредными условиями труда,
при работах на которых работники имеют право на доплату за
условия труда***

№ п/п	Наименование должности	Условия предоставления	Размер доплат в процентах к тарифной ставке
1.	повар	Вредные условия	8 %
2.	кухонный рабочий	Вредные условия	4 %
3.	слесарь-сантехник	Вредные условия	4 %
5.	тракторист	Вредные условия	4 %
6.	водитель легкового автомобиля	Вредные условия	4 %
7.	Слесарь по ремонту оборудования	Вредные условия	4 %

Перечень профессий и должностей, работа которых дает право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск .

№ п/п	Наименование должности	Условия предоставления	количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	директор	Педагогический работник	56 календарных дней
2.	заместитель директора по УМР	Педагогический работник	56 календарных дней
3.	заместитель директора по УПР	Педагогический работник	56 календарных дней
4.	заместитель директора по УПР	Педагогический работник	56 календарных дней
5.	педагог-психолог	Педагогический работник	56 календарных дней
6.	воспитатель	Педагогический работник	56 календарных дней
7.	мастер производственного обучения	Педагогический работник	56 календарных дней
8.	преподаватель	Педагогический работник	56 календарных дней
9.	методист	Педагогический работник	56 календарных дней
10.	социальный педагог	Педагогический работник	56 календарных дней
11.	преподаватель-организатор ОБЖ	Педагогический работник	56 календарных дней
12.	руководитель физического воспитания	Педагогический работник	56 календарных дней
13.	педагог дополнительного образования	Педагогический работник	56 календарных дней
14.	Педагог-библиотекарь	Педагогический работник	56 календарных дней

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств.

№ п/п	Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
1.	слесарь-сантехник	Комбинезон х/б Сапоги резиновые Рукавицы комб.	1 1 пара 4 пары
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комб. Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3.	плотник	костюм х/б рукавицы с наладонниками из винилискожи	1 6 пар
4.	электрик	костюм х/б	1ней
5.	Кухонный рабочий	Педагогический работник	56 календарных дней
6.	воспитатель	Педагогический работник	56 календарных дней
7.	мастер производственного обучения	Педагогический работник	56 календарных дней
8.	преподаватель	Педагогический работник	56 календарных дней
9.	методист	Педагогический работник	56 календарных дней
10.	социальный педагог	Педагогический работник	56 календарных дней
11.	преподаватель-организатор ОБЖ	Педагогический работник	56 календарных дней
12.	руководитель физического воспитания	Педагогический работник	56 календарных дней
13	педагог дополнительного образования	Педагогический работник	56 календарных дней
14	Педагог-библиотекарь	Педагогический работник	56 календарных дней

