

Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова Владимира Михайловича»

Коллективный договор

От работодателя:

Директор
ОГА ПОУ «Вейделевский
агротехнологический техникум
имени Грязнова В.М.»



А.В. Шелудченко
(подпись, Ф.И.О.)

«27» _____ 2016г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГА ПОУ «Вейделевский
агротехнологический техникум
имени Грязнова В.М.»

Е.А. Щербань
(подпись, Ф.И.О.)

«27» _____ 2016 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Руководитель органа по труду _____ /
(Должность, Ф.И.О.)

М.П.



п. Вейделевка 2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками на добровольной и равноправной основе и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова Владимира Михайловича» (далее по тексту ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по сравнению с нормативными актами о труде.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюзной организации, в лице их председателя – Щербань Евгения Андреевича (именуемый далее «профком»);

Работодатель - в лице директора ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.» Шелудченко Александра Васильевича.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.
- 1.16. В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями с учетом финансово-экономического положения работодателя.
- 1.17. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.
- 1.18. Работодатель обязуется:
учитывать мнение Профкома по проектам текущим и перспективных планов и программ развития техникума.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми соглашениями, 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 в соответствии (ст. 68 ТК РФ). При поступлении на работу претендент должен пройти предварительный медицинский осмотр. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об УНПО (ст. 331 ТК РФ).
- 2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными

законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

По инициативе работодателя может заключаться срочный трудовой договор по ст. 59 ТК РФ, в котором предусмотрено оплата труда согласно квалификации, стажа работы и образования.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии Типового положения об учреждении начального профессионального образования устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения с учетом мнения профкома, но не в ущерб основной работе. Эта работа завершается до начала нового учебного года.

2.7. Работодатель должен до начала учебного года ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, работы по определенной специальности, квалификации или должности) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ). Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами основанием прекращения трудового договора педагогических работников является:

- повторное в течении одного года грубое нарушение Устава ОУ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанные с физическим или психологическим насилием над личностью обучающегося.

2.13. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

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 основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.14. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключение случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины, за невыполнение возложенных должностных обязанностей.

2.15. Трудовой договор является конфиденциальным актом и разглашению не подлежит.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателям (ст. 197 ТК РФ),

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

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

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет и 1 раз в три года стажировка на предприятиях мастеров производственного обучения.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если

работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 188 ТК РФ) при наличии денежных средств.

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

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

3.4.5. 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ или смена места жительства;
- если до пенсии по возрасту остался один год, при наличии заявления от работника и решения аттестационной комиссии соответствующего уровня.

3.4.7. Для реализации права граждан на качественное образование педагогическим работникам обязан повышать свой профессиональный уровень путем самообразования.

3.4.8. Работники и их близкие родственники имеют право на получение дополнительных образовательных услуг на базе ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.», с уменьшением затрат до 50 % стоимости обучения. (При наличии прибыли).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников.

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

Для принятия решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия. Работодатель направляет проект приказа, копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Данная процедура предусмотрена в отношении работников, являющихся членами профсоюза.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, если это не влечет нарушение образовательного процесса.

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

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года, работники, обучающиеся в высших профессиональных учебных заведениях.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома ;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

Нормативная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю и не более 36 часов в неделю для педагогических работников.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.3. 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, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Преподавательская (учебная) работа как составная часть педагогической работы характеризуется установленными нормами часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

5.4. Общим выходным днём ОУ является воскресенье при 6-ти дневной рабочей недели.

5.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя .

5.7. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий в техникуме, работник обязан принять в них участие.

5.8. Работа в выходной и нерабочие праздничные дни регламентирована ст. 113 ТК РФ. 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 этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. В период зимних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома 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 под роспись.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем: не менее 3 дней .

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

- при рождении ребенка в семье и усыновление ребенка - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу первоклассников в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий, и продолжаться до конца рабочего дня.

5.13. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам не менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ, которые в рабочее время не включаются.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка .

5.14. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, при условии, что образовательный процесс не будет нарушен. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.16. Предоставлять отгулы педагогическим работникам за участие в общих мероприятиях в техникуме, проводимых во внерабочее время, в соответствии с ТК РФ за фактически отработанное время.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Формировать фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по

тарификации с учетом гарантированных компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.

6.1.2. Оплата труда преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется на основании нормативных актов федеральных и областных органов. Тарифные ставки и оклады работникам образования устанавливаются в соответствии с «Об утверждении положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области» от 07 апреля 2014 года №138-пп, постановление правительства Белгородской области №488-пп от 22 декабря 2014 года «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пп», постановление правительства Белгородской области №340-пп от 14 сентября 2015 года «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года №138-пп»

6.1.3. Система стимулирующих выплат работникам ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.» производится на основании «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда в ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.», утверждённого начальником - заместителем председателя правительства Белгородской области от 15 марта 2012года.

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

6.1.5. Премирование устанавливать в соответствии с положением о премировании работников ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.», согласованным с профсоюзным комитетом о премировании.

6.1.6. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца с перечислением денежных средств на личные счета или пластиковые карты в соответствии с графиком (ст. 136 ТК РФ).

6.1.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.8. 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 неполученной зарплаты.

6.1.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы по вине работодателя, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии ст. 236 ТК РФ.

6.2 . Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения, главный бухгалтер и специалист отдела кадров в соответствии с должностной инструкцией.

6.3. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере до 35 % оклада.

6.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем и максимальным размером не оговаривается.

6.5. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не менее 40 % должностного оклада работников.

Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере не более оклада за текущий месяц при наличии денежных средств.

6.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.7. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату педагогических работников ОУ более чем в 3 раза с учетом объемных показателей ОУ.

6.8. Содействовать повышению уровня заработной платы до уровня средней по району.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед учредителями о предоставлении ссуд на приобретение жилья.

7.2. Создает условия для отдыха педагогических работников в обеденный и другие перерывы между занятиями. Любые мероприятия во время обеденного перерыва исключить.

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профкома.

7.4. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различных видах отпусках, без предъявления оправдательных документов.

7.5. Работодатель выделяет из внебюджетных средств на основании «Положения о внебюджетном фонде ОГА ПОУ «Вейделевский агротехнологический техникум имени Грязнова В. М.» п. 3.2.8.» в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере согласно предоставленной смете на проведение культурно-массовый и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Работодатель выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд.

7.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.8. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с пребыванием в командировках возмещаются в размере 100 рублей за 1 день командировки, в том числе однодневные командировки;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ). федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

7.9. Производить оплату стоимости проезда мастерам п/о к месту практики учащихся при предоставлении

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

Рассматривается ежегодно с учетом мнения профкома не позднее 10 января последующего года.

8.3. Направлять на работу по охране труда 1 % от фонда внебюджетной деятельности.

8.4. При разработке нормативов финансирования работы по охране труда в расчете на одного сотрудника предусмотреть:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на специальную оценку условий труда.

8.5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.6. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно (ст. 221 ТК РФ).

В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой, и тот приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить работнику ее стоимость.

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

8.9. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 229, 230 ТК РФ).

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

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

8.15. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 5 человек. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

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

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

8.18. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Производить оплату медицинского осмотра работнику вновь принятому на работу в ОУ по предъявлению им соответствующих документов.

Обеспечивать уборщикам помещений вакцинацию против гепатита при наличии внебюджетных средств.

Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, в пределах существующих норм, зависящих от фонда заработной платы и соответствующих отчислению.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

8.22. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить день здоровья;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.23. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст.20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

- организует профсоюзное обучение уполномоченных лиц по охране труда;
- принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов об охране труда;
- проводит проверки по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором или Соглашением по охране труда;
- оказывает методическую помощь работодателю в организации работы по охране труда, аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.24. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативными правовыми актами ОУ, правилами и инструкциями по охране труда ОУ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, как в ОУ, так и в период прохождения практики на предприятии;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

-внесения предложений в проекты законов и иных нормативных правовых актов в сфере труда;

- активного участия в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств;
- активного участия в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов организаций и спортивных мероприятий физкультурно-спортивного комплекса ГТО;
- соблюдение кодексов профессиональной этики;
- создания комиссий по охране труда;
- участия в выборах уполномоченных по охране труда и осуществлении общественного контроля за качественным проведением специальной оценки условий труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
- 9.2. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 9.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также производится с учетом мнения профкома.
- 9.5. 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).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств по вине работодателя не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б) пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

- 9.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ по принятой бюджетной классификации, положением о расходовании бюджетных средств, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- 9.12.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- 9.12.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
- 9.12.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- 9.12.4. Работу в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ).
- 9.12.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 9.12.6. Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ).
- 9.12.7. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- 9.12.8. Установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- 9.12.9. Утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- 9.12.10. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- 9.12.11. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
- 9.12.12. Утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
- 9.12.13. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
- 9.12.14. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- 9.12.15. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- 9.12.16. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 9.12.17. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
- 9.13. Работодатель направляет по запросу профкома следующую информацию:
- о выплате заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам техникума;
 - о состоянии материальной базы техникума;
 - о состоянии охраны труда и травматизма;
 - о кадровом составе техникума и иную информацию по социально-трудовым вопросам.
- Порядок предоставления указанной в настоящем пункте информации определяется локальным нормативным актом.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1. Осуществлять право контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.2. Осуществлять право контроля за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и

иных фондов учреждения (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять право контроля за соблюдением Трудового Законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы Трудового права путем подачи заявления учредителю о нарушении Трудовых прав работников руководителям организации или его заместителями (ст. 195 ТК РФ)

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию право контроля за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Осуществлять право контроля за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Осуществлять право контроля за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, делегируя в комиссию членов профкома.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на основании письменного заявления из средств профкома.

10.10. Осуществлять плановую культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.11. Проводить работу с трудовым коллективом:

- по укреплению дисциплины труда, предусматривающую комплекс мер по усилению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины;
- по формированию чувства ответственности;
- по развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни ОУ.

10.12. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам техникума.

10.13. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, используя, в том числе, средства фондов членов Профсоюза техникума.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение

7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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


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

законодательством (ст. 55 ТК РФ).

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

В настоящем коллективном
договоре пронумеровано,
прошито и скреплено
печатью семнадцать страниц
Директор ОГА ПОУ «Вейделевский
агротехнологический техникум
имени Грязнова В.М.»


_____ А.В. Шелудченко

