

От РАБОТОДАТЕЛЯ  
Директор ГБПОУ ЛАТТ

подпись, Е.Ю.Герасимов

«14» января 2016г



От РАБОТНИКОВ  
Председатель совета  
трудового коллектива  
Кузнецова Н.А.

подпись,

«14» января 2016г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

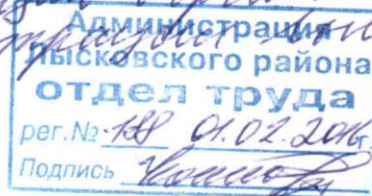
Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение « Лысковский агротехнический техникум»

принят на 2016-2018 год

протокол от 14.01.2016г.

№ 1

*Коллективный договор  
прошел утверждение  
регистрация в орган по труду  
администрации Лысковского  
района*



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лысковский агротехнический техникум», в лице директора Герасимова Евгения Юрьевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работниками учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива, Кузнецовой Натальи Александровны, руководствуясь в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, заключили настоящий договор о следующем:

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1 СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между сторонами.

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация учреждения ГБПОУ «Лысковский агротехнический техникум», в лице директора Герасимова Евгения Юрьевича, именуемое в дальнейшем «Работодатель»
- работники техникума, в лице председателя совета трудового коллектива, ГБПОУ «Лысковский агротехнический техникум», Кузнецовой Натальи Александровны.

1.1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников в соответствии с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.1.3. Работодатель обязуется довести текст коллективного договора до сведения работников техникума в течение 5-ти рабочих дней после его подписания, а Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

### **1.2 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников техникума, гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые работникам в соответствии с ТК РФ (ст.41 ТК РФ). Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

### **1.3 СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума (ст.43 ТК), в том числе прервавших трудовые отношения по уважительным причинам (пенсионеры по возрасту и инвалидности, лица, высвобождаемые в связи с сокращением численности или штата).

1.3.2. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в действующий коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на общем собрании трудового коллектива по предложению любой из сторон. Вносимые изменения и дополнения настоящего договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором (ст.36, 37, 38, 44 ТК РФ).

1.3.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.3.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Правила внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда работников и иные Положения.

1.3.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет (ч.II, ст.43 ТК РФ).

1.3.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.3.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

## **II ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Договолившиеся стороны обязуются

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Учреждения, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.1.2. Обеспечивать контроль за выполнением коллективного договора, порядком внесения в него изменений и дополнений, так же выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.1.3. Принимать совместные меры направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и оплаты труда;
- повышение профессионального уровня работников;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов Учреждения.

2.1.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать внутренние соревнования и смотры - конкурсы.

## 2.2. Права работодателя (ст.22 ТКРФ):

### 2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленным Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

### 2.2.2. Обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### 2.3. Права работников:

#### 2.3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.3.2. Обязанности работников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его 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 трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. 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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Изменения и дополнения в трудовой договор и должностные инструкции вносятся при перераспределении должностных обязанностей в соответствии с п.5 ч. 3 ст.28 закона «Об образовании».

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.6. Работодатель по согласованию с местными органами власти, предусматривает на 1 год 1 рабочее место для молодежи до 20 лет, и 3 рабочих места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидностью).

3.7. Прием на работу и регулирование труда педагогических работников осуществляется на основе ст. 331-336 ТК РФ.

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

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

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. (ст.381-397 ТК РФ)

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором техникума. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3.12. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.73, 74).

3.13. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. (ст. 173-177 ТК РФ).

3.14. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с учетом мнения представителя работников.

3.15. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

## **IV ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.1. Работодатель обязуется:

Сообщить Представителю работников в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Стороны договорились, что:

-Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти 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; председатель первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.3. 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.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Форма оплаты труда денежная или по письменному заявлению работника может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может составлять более 20% от общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ). Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников техникума, занятых в бюджетной сфере и внебюджетной деятельности (приложение №1, 2, 3). Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и преподавательского состава устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника исходя из контингента обучающихся и нормативных документов по вопросам штатно-финансовой деятельности.

5.3. Формирование фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета субъектов федерации, направляемых на содержание техникума и (или) иных источников, не запрещенных законодательством РФ, определение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников; размеров доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также определение размеров должностных окладов всех категорий работников относится к компетенции техникума.

5.4. Работодатель обязуется проводить корректировку минимального размера оплаты труда (МРОТ) в порядке, предусмотренном законодательством и иными нормативными и правовыми актами. Месячная зарплата работника не может быть ниже установленного



МРОТ. В размер минимального оклада по должности не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительского органа работников.

5.5. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.6. Оплату труда при выполнении работ различной квалификации, в выходные и нерабочие праздничные дни, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, времени простоя производить в соответствии с Трудовым кодексом (ст.153 ТК РФ).

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в кассе Учреждения до 20 ( за I половину месяца - аванс в размере 40% от заработной платы ) и до 5 числа (за II половину - оставшаяся часть заработной платы) каждого месяца, либо по заявлению работника работодатель перечисляет на его лицевой счет в банк за счет работодателя.

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

5.8. Оплата отпуска производится не позднее чем, за три дня до его начала.

5.9. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора (ст. 60.2. ТК РФ).

5.11. Привлекать работника к сверхурочной работе по производственной необходимости только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения (ст. 99, ст.152 ТК РФ).

5.12. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) с председателем совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для педагогического состава техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Закон РФ «Об образовании», ст. 333 ТК РФ). Для не педагогического персонала – не более 40 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам техникума устанавливаются ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда. Сотрудникам техникума, которые имеют отпуск 28 календарных дней, дополнительно добавить к отпуску за стаж работы в техникуме, а именно: более 10 лет – 2 дня, более 20 лет -3 дня, более 25 лет – 5 дней. За ненормированный рабочий день дополнительные дни к отпуску устанавливаются решением работодателя.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работникам во время учебного года по решению работодателя.

График ежегодных отпусков утверждается до 15 января с учетом мнения (по согласованию) представителя работников и доводится до сведения всех работников.

6.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой меньшей, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и администрацией техникума;

б) по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана установить им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора техникума, возможны по взаимному согласию сторон, при угрозе срыва учебного плана.

6.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью на срок до одного месяца, например, для замещения отсутствующего педагогического работника и в других случаях (ст. 74 ТК РФ);

б) восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (ст. 83 ТК РФ);

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

г) уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп.

6.7. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и уставом образовательного учреждения.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

6.12. Время зимних и летних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах пропорционально отработанного ими времени.

6.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и ТК РФ (ст.108 ТК РФ).

6.14. Директор и руководители структурных подразделений обязаны обеспечить охрану техникума, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях, в общежитии.

Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на определенных лиц административно-хозяйственного персонала и руководителей структурных подразделений.

В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях техникума, включая жилые и бытовые корпуса, может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

## **VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ**

7.1. Работодатель по согласованию с председателем совета трудового коллектива работников за счет бюджетных источников финансирования может предоставлять материальную помощь работникам по заявлению:

- в связи с длительной болезнью работника;
  - в связи со смертью работника или его близких родственников;
- при наличии средств из внебюджетных фондов и средств экономии может предоставлять работникам по заявлению единовременную материальную помощь:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;

Максимальная сумма материальной помощи не может превышать 3000 рублей.

Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с юбилейными датами – дня рождения:

50 лет всем – 3000 рублей;

55 лет женщинам - 3000 рублей;

60 лет мужчинам - 3000 рублей.

7.2. Оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам по ходатайству представителя работников.

7.3. В случае смерти бывшего работника техникума, уволенного в связи с уходом на пенсию по инвалидности или по старости - его близким родственникам в размере 1000 руб.

7.6. Все услуги по пахоте, нарезанию борозд и окучиванию земельных участков сотрудникам и пенсионерам техникума производить за 50% стоимости.

7.7.. Выделять автотранспорт и трактора сотрудникам и пенсионерам техникума с полной компенсацией стоимости затрат на ГСМ.

7.8. Сотрудникам техникума возможно предоставление общежития для проживания по личному заявлению и ходатайству представителя работников.

Взимать плату с сотрудников техникума, проживающих в общежитии техникума на льготных условиях: Льгота предоставляется работникам техникума за содержание и ремонт жилых помещений и рассчитывается по льготным расценкам за норму площади = 18 кв.м. на одного человека. Льготная плата в зависимости от стажа работы:

от 5 до 10 лет – 30%

от 11 до 20 лет – 50%

свыше 20 лет – 70 %

7.9. Предоставлять льготы по оплате за пользование столовой сотрудникам в связи с похоронами. При праздновании юбилейных дат, свадеб может предоставлять при наличии средств из внебюджетных фондов и средств экономии.

7.10. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками при наличии средств из внебюджетных фондов и средств экономии.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий обеспечивает право работников техникума 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. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда и представителей Совета трудового коллектива.

8.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

8.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда.

8.5. Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.7. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда,

правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

8.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

8.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума 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).

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

8.14. 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.

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

8.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников.

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

8.18. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

8.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.20. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) для действующих сотрудников.

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.23. Выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором не менее 0,2% от общих расходов на ведение основной деятельности.

8.24. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.25. Представительный орган работников обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех членов трудового коллектива;

- проводить работу по оздоровлению детей работников техникума.

8.26. В организации введена должность специалиста по охране труда.

8.27. 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.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.2. Работодатель за не исполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.3. 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.

10.4. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания его сторонами.

Коллективный договор принят на Конференции работников Учреждения 14 января 2016г.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе по труду.

Прошнуровано и скреплено печатью

13 *Листов* листов

Юрист ГЫЛОУ ДАТТ

Царькова Е.Д.

