



От работодателя:  
директор ГБПОУ РМ  
«Кемлянский аграрный колледж»  
Е.Е.Маркачев  
«27» января 2020 г.

От работников:  
Председатель профкома ГБПОУ РМ  
«Кемлянский аграрный колледж»  
О.Е.Аверкина  
«27» января 2020 г.

**Коллективный договор  
Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Республики Мордовия  
«Кемлянский аграрный колледж»  
на период с 2020 г. по 2023 г.**

Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 27 января 2020 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Администрации Ичалковского муниципального района РМ

Регистрационный № 1 от «27» января 2020 г.

Главный специалист отдела  
по работе с персоналом



Ивашкина Е.А.  
(подпись, Ф.И.О.)

Кемля 2020 год.



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РМ «Кемлянский аграрный колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее -ТК РФ), иными законодательными и 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 для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель ГБПОУ РМ «Кемлянский аграрный колледж» в лице директора, Маркачева Евгений Евгеньевича именуемый далее «Работодатель»
- работники ГБПОУ РМ «Кемлянский аграрный колледж», представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя Ольги Евгеньевны Аверкиной, именуемые далее «Профком».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

создания системы социально-трудовых отношений в коллективе, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.7. При реорганизации или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие, соответственно, в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления намеченных целей, проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом.

В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.11. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законодательством РФ порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки,



установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения 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, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условия их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством РФ в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (услуг), росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, беречь ресурсы учреждений, в т.ч. экономить электроэнергию;
- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- по согласованию с Профкомом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных правовых актов;
- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.



1.13. Коллективный договор заключен **сроком на 3 года** и вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.14. 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.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел по труду Администрации Ичалковского района РМ.

1.16. 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.

## 2. Трудовой договор.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. ,

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

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.

2.4. Работодатель и работники 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 законодательством. (Кроме аварийных и стихийных ситуаций).

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе согласно ст. 70 ТК РФ.

2.6. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком на 2 месяца, в течение которого к нему не будут приниматься наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.7. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.8. Обучающимся без отрыва от производства в высших, средних специальных учебных заведениях предоставлять оплачиваемый отпуск на время учебы в случае выполнения программы обучения.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

## 3. Особенности регулирования труда и оплаты педагогических работников.

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности драми, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым



положением учебного заведения и законодательными актами Учредителя. На момент заключения коллективного договора он составляет 1400 часов.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.2. При установлении преподавателями, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняет ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах за исключением случаев невозможности выполнения учебного плана преподавателем ввиду заболевания или иных существенных причин.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов (ставка) устанавливается только с их письменного согласия.

3.3. Преподавательская нагрузка лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если нагрузка преподавателей для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку.

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

3.5. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином и других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение 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 согласия работника не требуется,

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

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.

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

3.9. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.



3.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- компенсационных выплат;
- доплаты из стимулирующего фонда.

3.11. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

#### 4. Особенности регулирования труда и оплаты работников колледжа.

4.1. Формирование и расходование средств, направленных в фонд оплаты, производится по согласованной сторонами смете.

4.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда и включает в себя:

- выплата заработной платы Работнику производится не реже чем два раза в месяц: **28 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца.**
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- компенсационных выплат;
- доплаты из стимулирующего фонда.

4.3. Работодатель производит выплату работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) пропорционально отработанного годового фонда времени.

4.4. Заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 5 раз.

4.5. Труд работников - повременщиков оплачивается по фактически выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен работнику по основной работе.

4.6. Рабочим организации выплачиваются доплаты при работе на производстве с особо тяжелыми и вредными условиями труда в размере 20 % от тарифной ставки или оклада.

В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы. Для оценки условий труда на каждом месте используются данные аттестации рабочих мест.

4.7. При совмещении должностей (профессий), выполнение работ с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику не может быть менее 30% тарифной ставки (должностного оклада).

4.8. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в следствии сокращения численности штата в течении 6 месяцев, их заработок должен равняться средней заработной



плате на прежнем месте.

4.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

4.10. Ежемесячно выплачивать рабочим заработную плату в размере 80% от сдельной оплаты труда.

4.11. В натуральной форме платить не более 20 % заработка.

4.12. Время вынужденного простоя работников из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчета среднего заработка.

4.13. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с профкомом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшения условий труда. О введении новых форм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за месяц.

4.14. Работодатель обеспечивает нормальные условия труда и проводит аттестацию рабочих мест.

4.15. Заработная плата выплачивается по остаточному принципу, работники, уволившиеся в течение года, без уважительной причины, не имеют права на дополнительную оплату по результатам года.

4.16. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее 3 дней до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работников до получения отпускных выплат.

4.17. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате при рентабельной работе подразделения, бригады, цеха.

В случае задержки заработной платы по вине работодателя она подлежит индексации в соответствии с официально-определенным индексом потребительских цен.

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации один раз в 5 лет преподавателей, мастеров производственного обучения.

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

## **6. Вопросы занятости.**

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются Работодателем предварительно с Профкомом.



6.2. Ликвидация учреждения, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома не менее чем за 3 месяца.

6.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства (Примечание. Численность шт. состава определяется объемом учебной нагрузки на учебный год)

6.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- отказ от совмещения должностей, проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по согласию работников перевод их на неполное рабочее время или введение неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением работников не позднее, чем за 2 месяца;
- представление отпусков без сохранения заработной платы.

6.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности рабочих имеют:

- по профессиональной пригодности;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- работники, получившие травму, проф. заболевание в учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида.

6.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности работников или штата работники должны предупреждаться персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст. 180 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время ( не более 6 часов в неделю) для поиска нового места работы без сохранения среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятых указанных выше мер не допускается.

6.7. Высвобожденному работнику предлагается в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные места, имеющиеся в организации.

6.8. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

## 7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка утвержденными руководителем учреждения, учебным расписанием, годовым учебным графиком, утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Рабочий день при этом устанавливается с 8-00 часов до 16-00 часов. Для работающих женщин устанавливается сокращенная 36 часовая рабочая неделя.

7.3 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



платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7.4 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

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

7.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.6. В выходные дни работник может быть привлечен к работе только по письменному распоряжению руководителя с разрешения Профкома и в силу производственной необходимости. Работа в выходные дни оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

7.7. Дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения им 18 лет, предоставляется 4 дополнительных дня в месяц;
- всем работникам для прохождения медицинского обследования - 2 дня в год;
- женщинам, имеющим 2-х детей до 14 летнего возраста - 4 дня отпуска к основному отпуску.

7.8. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, кроме дней в посевной и уборочный период, а также по уходу за посевами.

7.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Перерывы для отдыха представляют работникам с 13-00 ч. до 14-00 часов. ✓

7.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - 56 календарных дней.

7.11. Отдельным категориям работников устанавливается следующие дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работе с вредными условиями труда - 6 рабочих дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 4 дня.

7.12. По желанию работников ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

7.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска:

- в связи с рождением ребенка - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для провода детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы ребенка (детей работника); - ?
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня.

7.14. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2-х недель в году.

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

7.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренным Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.



7.17. Время зимних каникул, не совпадающих с очередным отпуском преподавателей, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

Все эти периоды 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний ( мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

7.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается 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.

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

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

7.20. Работодатель обязуется:

Предоставлять дополнительный рабочий отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

7.21. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителями и (или) Уставом учреждения.

7.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

7.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства 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 отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.24. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не менее 30 минут после их окончания.

7.25. Для мастеров производственного обучения, занятых на весенне-полевых работах, летне-осенних работах в учебно-производственном хозяйстве связанных с посевом, уходом и уборкой, вводить суммарный учет рабочего времени с последующим предоставлением отгулов.

### Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, и обеспечивать санитарно-гигиенические средства техники безопасности, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

8.2. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

8.3. Работа по охране труда и улучшения безопасности проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, не реже 1 раза в три года. Порядок и сроки проведения



аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются с Профкомом.

8.4. Обязательны медицинские осмотры. Работодатель обязуется обеспечить бесплатные медицинские осмотры. Оплачивается за счет фонда дополнительной оплаты.

8.5. На работе с вредными условиями труда работникам выдается молоко в количестве 0,5 л. ежедневно. Оплата молока деньгами не допускается.

8.6. Работодатель обязуется на работе с вредными условиями труда, а также на работе, проводимой в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение).

8.7. На работах, связанных с загрязнением или с вредно действующими веществами, работникам выдаются бесплатно мыло и смывающее и обезвреживающее средства.

8.8. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере, установленной на день выплаты минимальной оплаты труда, а также производить оплату расходов на погребение.

Работодатель обязуется:

8.9. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома и комиссии по охране труда.

8.10. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшему.

Организовывать проверку знаний работников учреждения об охране труда на начало учебного года

8.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет Учреждения.

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

8.13. Сохранять место работы 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).

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

8.15. В случае отказа работника от выполнения 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.

8.16. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда.

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

8.18. Обеспечивать соблюдение работникам требований правил и инструкций по охране труда.

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

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

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

8.22. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)



работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.23. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.24. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.25. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

### 1

## 9. Социальные льготы и гарантии.

9.1. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь работникам за счет средств экономии фонда заработной платы.

в связи с рождением ребенка - 400 руб.

в связи со смертью близких родственников в размере - 500 руб.

в связи с поступлением ребенка в школу - 500 руб.

в связи с регистрацией брака - 500 руб.

многодетным семьям в размере - 500 руб.

в связи с длительной болезнью работника в размере - 500 руб.

в связи с 50-летием работника - 1000 руб.

в связи с другими обстоятельствами по ходатайству Профкома

9.2. На похороны неработающих пенсионеров по старости их семьям выделяется материальная помощь в размере 1000 руб.

9.3. В случае смерти работника его семье выделяется материальная помощь в размере 1000 руб., а также продукты питания.

9.4. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками за счет фонда дополнительной оплаты.

9.5. Премирование работников в связи с юбилейными датами дня рождения, ухода на пенсию.

9.6. Работодатель обязуется производить регулярные отчисления в Пенсионный фонд на индивидуальные счета работников.

## 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ.

10.2. Профсоюзная организация представляет права и интересы членов профсоюза по вопросам трудовых отношений.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц организаций.

10.4. Работодатель представляет Профкому в бесплатное пользование комнату на 2 этаже и обеспечивает ремонт, отопление, уборку помещения.

10.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы.

10.6. Работодатель согласовывает все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и отдыха, охраны безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам в пределах основного фонда оплаты.

10.7. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссию по организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов съезда, конференций, созываемых профсоюзами.

Стороны договорились о том, что:

10.9. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.



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

10.11. Работодатель принимает решения с учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.12. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с согласия профкома.

10.13. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проявления 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).

10.14. 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 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 работника в размере 1% з/пл.

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

10.15. Премирование председателя профкома за основные результаты хозяйственной деятельности производится в том же размере, что и премирование заместителя руководителя.

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

10.17. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2., подпунктом «б» пункта 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).

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

10.19. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и премированию.

10.20. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);



- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарных взысканий;
- размер премиальных доплат.

Профком обязуется:

10.21. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правилах и гарантии деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.22. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.23. Принимать активное участие в создании фонда оплаты труда. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.26. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных правовых нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания в вплоть до увольнения.

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

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

10.28. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.29. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

10.31. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

10.35. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

1. Похороны близких - в размере 500 руб.
2. Болезни - в размере 500 руб.



3. Юбилей - (25 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет) - 1000 руб.
4. Свадьба - 500 руб.
5. Выход на пенсию - 1000 руб.

### 11. Заключительные положения.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы.

11.2. Профком подписывает коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральными законами в порядке разрешения коллективного трудовых споров.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 27 января 2020 года

от « 27 » января 2020 г.

Копия 2020 год