

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовское областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Аграрно-промышленный колледж», Кирсановского района, Тамбовской области
(срок действия настоящего коллективного договора с 31.08.2020 года по 30.08.2023 года)

От работодателя:

Директор ТОГАПОУ
«Аграрно-промышленный колледж»

Злобин А.А. Злобин

« 31 » августа 2020 г.



От работников:

Председатель профкома

Горбунова Т.Н. Горбунова

« 31 » августа 2020 г.



Принят на общем собрании работников
протокол от «31» августа 2020 года
№ 1

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 333-20	от 25.09.2020г
с замечаниями	
Начальник управления	<u>Горбунова</u>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФГБОУ «Аграрный профессиональный колледж»

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3-4
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	5
4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.....	5-6
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	6-8
6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8-11
7. ОПЛАТА ТРУДА.....	11-13
8. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ.....	13-15
9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,	15
10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	15-16
11. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	16-17
12. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	17-18
13. ОХРАНА ТРУДА.....	18-20
14. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	20-21

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж»
Кирсановского района, Тамбовской области на 2020-2023 годы.

Настоящий коллективный договор ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж» (далее Колледж) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- от работников – председатель профсоюзного комитета Т.Н. Горбунова;
- от работодателя - директор Колледжа А.А. Злобин, действующий на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другим законодательством Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации в форме преобразования, изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

1.8. Срок действия настоящего коллективного договора с «31» августа 2020 года по «30» августа 2023 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.9. В период действия коллективного договора профком принимает участие, в соответствии с федеральными законами и другими законодательными актами, в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Положения настоящего Договора обязательны для выполнения всеми работниками и работодателем.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и 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. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки для педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

3.1. Соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, строго следовать нормам профессиональной этики, следить за сохранением конфиденциальной информации, которая стала известной при исполнении должностных обязанностей.

3.2. Качественно и в срок выполнять возложенные на работников функциональные обязанности и трудовые обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, других нормативных и локальных актах, соблюдать требования трудовой дисциплины.

3.3. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

3.4. Принимать совместные меры, направленные на:

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

3.5. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

3.6. Осуществлять подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников Колледжа; для педагогических работников - дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в установленном законодательством порядке.

3.7. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ст. 21 и ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их

интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

4.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

4.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

4.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.1.2. В колледже установлена пятидневная и шестидневная рабочая неделя в корпусах/филиалах, расположенных в городской и сельской местности. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.1.3. Время начала и окончания работы работников колледжа устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

5.1.4. Для педагогических работников в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавательского состава и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.2.1. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

5.2.2. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется по согласию работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36 – часовой рабочей неделе – 8 часов, при 30 – часовой неделе – 6 часов.

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может быть установлена в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работник, появившийся на работе в нетрезвом состоянии, не допускается к работе, и данный день считается прогулом без начисления заработной платы.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

6.2. Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные законодательством Российской Федерации.

6.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного день.

6.4. Всем работникам Колледжа предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.6. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам, по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.8. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, если работодатель своевременно не выплатил отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.9. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по основаниям, указанным в ст. 128 ТК РФ,

6.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

6.12. Работникам с ненормированным рабочим днем установлены дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Постановления администрации Тамбовской области от 18.03.2019 года № 267 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях», следующим работникам:

- управляющему учебным хозяйством – 12 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 12 календарных дней;
- заместителю гл. бухгалтера – 7 календарных дней;

- старшему кладовщику – 7 календарных дней;
- шеф-повару – 6 календарных дней;
- учетчику учебного хозяйства – 7 календарных дней;
- начальнику Административно-хозяйственного отдела – 7 календарных дней;

- контрактному управляющему – 6 календарных дней;
- бухгалтеру – 7 календарных дней;
- экономисту – 7 календарных дней;
- юрисконсульту – 6 календарных дней;
- агроному – 5 календарных дней;
- специалисту по кадрам – 6 календарных дней;
- бухгалтеру-кассиру – 7 календарных дней;
- инженеру по автотранспорту – 7 календарных дней;
- главному инженеру – 7 календарных дней;
- секретарю – 3 календарных дня;
- коменданту – 3 календарных дня;
- диспетчеру (автопарка) – 3 календарных дня;
- оператору заправочной станции – 3 календарных дня.

6.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем полностью или частично может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению работника за исключением беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

6.14. В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется пропорционально отработанному времени.

6.15. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ.

6.16. Продолжительность оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях (ст. 120 ТК РФ) При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ)

6.17. Инвалидам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст.23).

6.18. Педагогическим работникам в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж».

7.2. Оплата труда включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;
- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников Колледжа, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера Колледжа;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников Колледжа.

7.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж», а также с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

7.4. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Выплата заработной платы работникам Колледжа производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным

органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находятся Колледж, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

7.6. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных Колледжу на оплату труда работников.

7.7. Заработная плата работнику выплачивается 25 и 10 числа каждого месяца.

7.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.9. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования с присвоением ученой степени, или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

8. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ.

8.1. Для работников Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

8.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляют 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

8.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, от оклада (должностного оклада) тарифной ставки.

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму (но не более 1440 часов), выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами, отделами, лабораториями, музеями, руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются приказом Колледжа в пределах фонда оплаты труда.

8.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу:

- доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммарный учет рабочего времени за год.

8.1.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

8.1.5. Доплата работникам за работу в ночное время устанавливается в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

8.2. Размер доплат, определенных пунктом 8.1.2.- 8.1.5 настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда в размере, установленном Положением об оплате труда работников ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж».

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором производится оплата до 100% от должностного оклада или должностного оклада с учетом всех установленных коэффициентов, либо в фиксированном размере.

8.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

8.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда Колледжа.

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

9.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Ежемесячно руководители структурных подразделений обязаны представить на утверждение директору ходатайство на установление размера стимулирующих надбавок каждого работника. После рассмотрения издается приказ о начислении стимулирующих надбавок, с учетом мнения профкома.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

9.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными Положениями об оплате труда, в пределах фонда оплаты труда.

9.3. Единовременное денежное вознаграждение в размере 25 000 рублей работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии», в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 21.09.2006 № 1061.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

10.1. Для работников Колледжа устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

10.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие

в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

10.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата работников Колледжа;

10.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

10.1.4 Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Колледжа;

10.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

11. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

11. Стороны пришли к соглашению в том, что:

11.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд образовательного учреждения.

11.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

11.3. Работодатель обязуется:

11.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

11.3.2. Проводить аттестацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

11.3.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

11.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования работников, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

11.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

12. Работодатель обязуется:

12.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились, в соответствии с Областным Соглашением работников организаций Тамбовской области отрасли «Образование» на 2017-2019 годы (продлено до 31.12.2022 г.), считать массовым увольнением работников при:

а) ликвидации организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников организации: 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением

численности или штата в течение 30 календарных дней в территориях с общей численностью работающих не менее 5 тысяч человек.

12.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

12.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

12.4. Стороны договорились, что:

12.4.1. 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 два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

12.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

12.4.3. 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.

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

13. ОХРАНА ТРУДА.

13. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

13.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

13.2. соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

13.3. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

13.4. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

13.5. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

13.6. приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

13.7. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

13.8. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

13.9. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке труда;

13.10. в случаях, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

13.11. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

13.12. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13.13. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций. В том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

13.14. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

13.15. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13.16. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

13.17. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

14. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

14.1. Работодатель предоставляет материальную помощь из средств внебюджетной деятельности в случаях, предусмотренных Положением о социальных выплатах и компенсациях ТОГАПОУ «Аграрно-промышленный колледж».

14.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) работодателем принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам из внебюджетных источников финансирования.

14.3. Для организации похорон работников Колледжа и работников, вышедших на пенсию, Работодатель оказывает материальную помощь членам семьи умершего из внебюджетных источников финансирования.

14.4. Выделять денежное вознаграждение:

- работникам к 50-летию, к 60-летию женщинам и к 65-летию мужчинам,
- при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья,
- бывшим работникам: к 60-летию, 65-летию, 70-летию, 75-летию, 80-летию, 85-летию, 90-летию (за счет средств профкома), ко Дню пожилых людей (за счет внебюджетных средств),
- ко дню победы бывшим работникам, которые имеют статус Ветерана Великой Отечественной войны, вдовы Ветерана Великой Отечественной войны, труженика тыла, детей войны.

14.5. Работодатель осуществляет организацию питания работников Колледжа в учебном хозяйстве на время весенних полевых и уборочных работ. Порядок организации и условия предоставления питания устанавливается приказом Директора Колледжа на финансовый год.

14.6. Сотрудники Колледжа (и члены семьи), его структурных подразделений и предприятий, учредителем которого является Колледж, обучающиеся по специальностям, согласно перечню платных услуг, оказываемых Колледжем, имеют возможность получения скидки на обучение, стоимость обучения регламентируется договором предоставления услуги.

14.7. Сотрудники и пенсионеры Колледжа, его структурных подразделений и предприятий, учредителем которого является Колледж, а также сотрудники и пенсионеры социально значимых партнеров, проживающие в общежитиях Колледжа, пользуются 50% скидкой за проживание, стоимость проживания регламентируется договором найма жилого помещения.

14.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
«Колледж имени Кирсанова»
Тамбовской области
договор от 21.08.2020 года по 30.08.2023 года

Секретарь:
Председатель профкома
Г.И. Горбунов а
2020 г.

го пронумеровано, пронумеровано, скреплено
чатыо двадцать один листов

Директор

Забит

А.А. Злобин



1.3. За исключением указанного количества коллективного пользования и индивидуального
1.4.3. Собрание акционеров Комитета его исполнительных полномочий