

МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДГОТОВКИ
И РАССТАНОВКИ КАДРОВ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Саха (Якутия)
«Якутский сельскохозяйственный техникум»**

От работников

От работодателя

СОГЛАСОВАНО

И.о. Председателя Профкома работников
ГБПОУ РС (Я) «ЯСХТ»

ГБРУ
Прото

ГБПУ им. М.А. Борисова А.В.
Протокол № 40
от « 08 » мая 2019 г.

Борисова А.В.

2019 Г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РС (Я) «ЯСХТ»

Самсонов А.П.

Приказ № 01-04/744-12
от « 27 » июля 2019 г.

2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019 - 2022 годы

г. Якутск

**Коллективный договор № 5
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Саха (Якутия)
«Якутский сельскохозяйственный техникум» на 2019- 2022 годы.**

**1. Общие положения.
Основные права и обязанности работника
и работодателя**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Якутский сельскохозяйственный техникум», в лице директора техникума, именуемый далее "Работодатель", и работники организации в лице Профсоюзного комитета работников ГБПОУ РС (Я) «ЯСХТ».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.2.1. Помимо лиц указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для вновь принятых на работу, уволившихся работников техникума.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.7. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 2 мес. представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 мес. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 20 % или более работников в течение 90 календарных дней.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работники, получившие в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
 - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы,
- а также следующие лица:
- предпенсионного возраста (за 5 пять лет до пенсии);
 - проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. Рабочее время. Нормирование и организация труда.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 ч в неделю. Продолжительность ежедневной работы по категориям работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.1. Учебная нагрузка среди преподавателей и других педагогических работников распределяется, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и иных условий. Учебная нагрузка на учебный год утверждается директором техникума, с которым знакомится каждый педагог. Учебная нагрузка также вносится в соответствующий раздел годового плана.

3.1.2. Предельный объем учебной и иной педагогической нагрузки, которую может выполнять педагогический работник в техникуме, ограничивается 1440 часами

3.2. При определении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:
а) сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
б) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

3.3. Работодатель имеет право привлекать педагогических работников, в пределах их рабочего времени, к дежурству по техникуму.

3.4. В организации, на основании статьи 320 ТК РФ, для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - 20 ч в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 34 ч в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 34 ч в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

3.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.7.1. Для преподавателей время спаренных уроков сокращается на 1 академический час.

3.8. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.10. В организации для следующих работников устанавливается ненормированный рабочий день: водители.

3.11. Право на работу по неполному рабочему времени имеют:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда работника при условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.12. Обязанности работодателя.

3.12.1. Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода преподавателей в отпуск с учетом рекомендаций методических объединений.

3.12.2. Составляет расписание уроков, занятий с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени преподавателя, не нарушая валеологические показатели учебного дня и недели.

3.12.3. Обеспечивает преподавателей и учащихся современными учебно-наглядными пособиями и оборудованием в необходимом количестве, при условии полноценного финансирования данных статей учредителем.

3.12.4. Работодатель не имеет права привлекать работников к выполнению несвойственных им функций. В случае подобного привлечения (только с согласия работника) устанавливается компенсация.

3.12.5. Оплачивает командировки преподавателей и других работников, командированных на учебу по повышению квалификации, с целью изучения передового опыта, а также в случаях производственной необходимости. Оплата командировок производится за счет сметы расходов по бюджетной и приносящей доход деятельности.

3.13. Обязанности профсоюзной организации.

3.13.1. Обеспечивает контроль за своевременным и правильным распределением учебной нагрузки.

3.13.2. Контролирует рациональное составление расписания уроков.

3.13.3. Следит за порядком привлечения к работе педагогических работников в период осенних, зимних, весенних каникул.

3.13.4. Следит за порядком компенсации в случаях привлечения работников к выполнению несвойственных им функций.

3.14. Совместные действия работодателя и профсоюзной организации.

3.14.1. Устанавливают режим работы техникума, продолжительность учебной недели и учебных занятий в рамках установленных вышестоящими организациями и без изменения тарификации педагогов.

3.14.2. Составляют графики отпусков.

3.14.3. Определяют продолжительность рабочего дня и график работы обслуживающего персонала.

4. Время отдыха

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 мин. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для определенных категорий работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником или работодателем.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 ч непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до 25 декабря текущего года. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовоеувечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- свадьбой детей – 5 дней;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 5 дней;
- рождением ребенка - 3 дня.

4.8. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днями является суббота, воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

4.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, сложившейся до начала каникул. Определенное количество рабочего времени в период каникул может использоваться для методической работы без присутствия в учреждении по утвержденному заранее графику.

4.10. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, неоплачиваемый сроком до одного года, отпуск. За работником, ушедшим в длительный отпуск до одного года, сохраняется непрерывный педагогический стаж работы, и время отпуска засчитывается в стаж работы, дающий право на пенсию по выслуге лет. За ним сохраняется место работы. Трудовая книжка находится в учреждении. Работник, находящийся в длительном отпуске, не имеет права досрочно выйти из него в случае, если на его место по срочному трудовому договору, на период его отпуска, уже принят другой работник.

4.11. Работникам, избранным в профком, по представлению председателя профкома за активную общественную работу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 6 календарных дней, председателю профкома - 12 дней. Председателям Женсовета и Совета ветеранов техникума, за активную общественную работу

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 6 календарных дней по усмотрению администрации техникума.

5. Оплата труда

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: повременно-премиальная оплата труда.

Труд работников ГБПОУ РС (Я) «ЯСХТ» оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии за месяц, квартал, 9 месяцев и год в соответствии с Положением о стимулировании (премировании) (Приложение № 3 к коллективному договору).

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в Положении об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору) и индивидуальном трудовом договоре.

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда.

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Минимальная оплата труда в организации устанавливается на основании законодательства РФ.

5.4.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.5. Заработная плата перечисляется ежемесячно 5 числа каждого месяца через уполномоченный банк на лицевой счет работника по пластиковой карте.

5.5.1. Каждому работнику по требованию выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.5.2. Плановые авансы перечисляются 20 числа каждого месяца на лицевой счет работника по пластиковой карте.

5.5.3. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в счет заработной платы.

5.6. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и тому подобное), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на лицевой счет работника по пластиковой карте.

5.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 12 % от месячного оклада.

5.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.9. За ночную работу производится доплата в размере 30 % должностного оклада.

5.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.11. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются Работодателем

5.12. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.13. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Данная компенсация выдается вместе с заработной платой, а также начисляется за время болезни работника и пребывания его в очередном отпуске.

5.14. В целях материальной заинтересованности в повышения качества работы и роста профессионального мастерства устанавливается разовое поощрение для педагогических работников, занявших призовые места в республиканских и городских смотрах, конкурсах, соревнованиях.

5.15. Обязанности работодателя:

5.15.1. Устанавливает штатное расписание техникума в соответствии с действующими нормативами, а также дифференцированные доплаты и надбавки к ставкам за совмещение профессий, должностей, выполнение особо важных работ, за работу в специализированных группах.

5.15.2. Составляет тарификацию и не позднее 1 октября выдает каждому работнику техникума выписку из тарификации для ознакомления и уточнения начислений, своевременно уточняет тарификацию в связи с изменением нагрузки, стажа, присвоения категорий и т.п.

5.15.3. Создает и организует работу комиссии по аттестации работников, обеспечивает своевременное рассмотрение вопросов аттестации педагогических работников.

5.15.4. Знакомит всех работников с условиями оплаты их труда, а также, по желанию работника, с табелем учета рабочего времени.

5.15.5. Определяет возможности, создает условия, осуществляет функционирование и развитие структур для дополнительного получения финансовых средств.

5.15.6. Регулярно информирует коллектив о размерах финансовых поступлений, раз в год делает финансовый отчет о продвижении полученных средств.

5.16. Обязанности профсоюзной организации.

5.16.1. Осуществляет контроль за правильностью установления должностных окладов работников, за своевременным изменением заработной платы.

5.16.2. Ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоении почетного звания, более высокой квалификации.

5.16.2. Согласовывает возможности и условия получения дополнительных источников финансирования.

5.16.3. При необходимости осуществляет контроль и вносит предложения по эффективному и целесообразному использованию финансовых средств.

5.17. Совместные действия работодателя и профсоюзной организации.

5.17.1. Разрабатывают и выносят на утверждение общего собрания Положение о премировании работников и Положение о расходовании средств полученных от приносящей доход деятельности.

**6. Условия работы.
Охрана и безопасность труда**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предусмотренное бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, компенсируются расходы (лечение, уход и тому подобное) за счет средств фонда социального страхования.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

7.5. В случае возникновения спора о факте причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. Выплата пособий и компенсаций.

Гарантии работникам.

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае прекращения трудового договора со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего выплачивается

единовременное пособие в размере 5000 рублей и частично компенсируются расходы на погребение.

8.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней.

8.4. Работникам, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

8.5. Работникам, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

8.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

9. Социальное обеспечение работников

9.1. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в год обязательного медицинского осмотра.

9.2. Работодатель, по мере возможности, выделяет автотранспорт для хозяйственных нужд работников техникума с компенсацией техникуму горюче-смазочных материалов.

9.3. Работодатель выделяет транспорт для коллективных выездов участников художественной самодеятельности, спортсменов, рыболовов, охотников и для сбора ягод, грибов и т.д.

9.4. Работодатель и профсоюзный комитет финансируют основные культурно-массовые мероприятия, проводимые в коллективе (Новый год, Ысыах).

9.5. Для работников техникума в связи с юбилеями, по представлению профсоюзного комитета, выделяются определенная денежная сумма или подарки.

9.6. В необходимых случаях, по заявлению работника, по согласованию с профсоюзным комитетом оказывается материальная помощь из средств техникума.

9.6.1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания);
- в связи со смертью близких родственников и с другими тяжелыми жизненными обстоятельствами;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением и т.п.

9.6.2. Размер выплачиваемой материальной помощи работникам определяется директором по согласованию с Председателем профкома работников.

9.6.3. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда.

9.7. В случае недофинансирования выплат по компенсации проездных расходов до места отдыха и обратно во время отпусков вводится очередность по их выделению.

9.8. По мере возможности укреплять фонд общественных организаций техникума за счет приносящей доход деятельности.

9.9. Работодатель обязуется оснастить бытовые помещения для отдыха и приема пищи вахтеров, дежурных электрочайниками, электроплитами и холодильниками.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком до 31 мая 2022 года (не более трех лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

10.8. Стороны ежегодно на собрании трудового коллектива отчитываются о выполнении коллективного договора. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.10. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

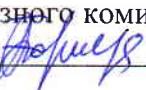
От Работодателя



А.П. Самсонов

От Работников

И.о. Председателя Профсоюзного комитета работников ГБПОУ РС (Я) «ЯСХТ»:



А.В. Борисова