От трудового коллектива:
Председатель ППО
БПОУ «ОАТК»
_____В.В. Хованская
« 22 » марта 2018 г.

От администрации:
Директор
БПОУ «ОАТК»
_____А.Л. Гущин
« 22 » марта 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2018-2021 гг.
между работодателем бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский аграрно-технологический колледж»
и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский аграрно-технологический колледж»

Одобрен (утвержден) на общем собрании (конференции)
трудового коллектива БПОУ «ОАТК»
(протокол № 2 от «22 » марта 2018 г.)

УМТСР по Омскому району Омской области
Коллективный договор
прошёл (ли) уведомительную регистрацию
№ 06-18-К от "23" марта 2018 г.
Ведущий [illegible] О.Н. Якушина

2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Омский аграрно-технологический колледж» (БПОУ «ОАТК») в лице директора Гущина Андрея Леонидовича (именуемый в дальнейшем «Работодатель»), и коллективом работников БПОУ «ОАТК», интересы которого представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Хованской Веры Викторовны (именуемый в дальнейшем «Профсоюз») в целях обеспечения социально-трудовых гарантий и интересов работников, создания благоприятных условий для деятельности организации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Устав БПОУ «ОАТК»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Правила внутреннего трудового распорядка БПОУ «ОАТК».

С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников бюджетного 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

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

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

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

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

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются по согласованию сторон.

1.10. Стороны рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

1.11. Стороны договорились, что совместно осуществляют контроль за выполнением положений коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников колледжа не реже одного раза в год.

1.12. Работодатель признает право Профсоюза представлять интересы всех работников организации, на которых распространяется действие настоящего договора, право представителей профсоюза принимать участие в решении вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.13. Работодатель берет на себя обязанность проводить консультации с уполномоченными представителями Профсоюза по всем вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников, до принятия по ним окончательного решения.

1.14. Работодатель признает Профсоюз как единственную организацию, ведущую коллективные переговоры от имени и в интересах всех работников организации, а также

имеющую преимущественное право на заключение коллективного договора, а также контроль над его исполнением от имени всех работников организации. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства вести переговоры на паритетных началах на основе делового сотрудничества.

1.15. Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, Профсоюз обязуется воздерживаться от организаций акций и забастовок по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения.

1.16. Представители Работодателя обязаны предоставить Профсоюзу имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Участники переговоров обязуются не разглашать полученных сведений, если они составляют служебную или коммерческую тайну.

1.17. Оплата труда приглашенных по договоренности сторонами экспертов, посредников и специалистов производится Работодателем по согласованию с ними. Затраты, связанные с проведением переговоров, компенсируется Работодателем в полном объеме в соответствии с составленной сметой.

1.18. Моментом начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа от другой стороны с указанием представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров (статья 36 ТК РФ).

1.19. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, согласно статьи 43 ТК РФ.

1.20. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, а также Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовой договор, обеспечение занятости.

Подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

2.1.1. В соответствии со статьей 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом колледжа;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором и приложениями к нему;
- должностными инструкциями;
- нормативными актами по охране труда.

Работодатель обязуется:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

– применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

– 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;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, конкретно установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;

– обеспечивать санитарно - бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК, Федеральными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Работники обязуются:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

– 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;

– в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты наступления любого из перечисленных ниже событий, сообщить работодателю об изменении его персональных данных и предоставить копии документов, их подтверждающих:

- ✓ изменение семейного положения или состава семьи;
- ✓ изменение места регистрации работника;
- ✓ изменение паспортных данных;
- ✓ изменение расчетного счета для перечисления заработной платы;
- ✓ о получение нового образования, наград;
- ✓ о признании его инвалидом.

2.1.2. Стороны исходят из того, что при поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с нормами Трудового кодекса.

2.1.3. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается, исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником. Директор имеет право делегировать полномочия по распределению педагогической нагрузки заместителю, курирующему учебную деятельность.

Объем учебной нагрузки преподавателей на следующий учебный год может быть уменьшен по инициативе работодателя только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества групп, т.е. основаниям, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, как это установлено статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

При распределении педагогической нагрузки приоритет имеют преподаватели с наличием квалификационной категории.

Определение преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год необходимо осуществлять до ухода их в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации приказом директора.

2.1.4. Работники колледжа (заместители директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководители структурных подразделений, педагогические работники, работники библиотеки) в обязательном порядке подлежат аттестации на соответствие занимаемой должности не реже одного раза в 5 лет на основании закона «Об образовании в РФ».

2.1.5. Педагогические работники колледжа вправе пройти аттестацию в целях установления им квалификационной категории в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведении аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность.

2.1.6. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе.

2.1.7. Работодатель обязуется: предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течении действия трудового договора.

Работодатель признает, что гарантированная занятость является важным условием благополучия каждого работника, принимает меры по сохранению рабочих мест.

2.1.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизаций, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

2.1.9. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) занятости по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации ликвидации организации, сокращения набора студентов, ухудшения финансово - экономического положения организации.

2.1.10. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшения условий труда, могут осуществляться только после уведомления профкома не менее чем за два месяца и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении

численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16- летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевания в организации.

2.1.13. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома.

2.1.14. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально- экономического обоснования, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.1.15. В случае массового высвобождения работников необходимости предоставления отпусков по инициативе администрации или перевода работников на режим неполного рабочего времени осуществить во взаимодействии с органом местного самоуправления, информационным органом службы занятости меры, направленные на обеспечение временной занятости указанных работников путем проведения общественных работ.

2.1.16. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца.

2.1.17. Работодатель вправе по согласованию с работником направить его на обучение на курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, организованные специальными обучающими организациями с целью повышения профессионального уровня работника, получения им дополнительного образования, специальности и т.д.

Работодатель оплачивает обучение работника (при наличии финансовых средств). После окончания обучения и получения диплома (свидетельства, сертификата или другого документа) работник должен проработать в колледже не менее одного года, применяя в работе полученные знания. В случае увольнения работника ранее, чем через год после обучения, работник выплачивает работодателю стоимость своего обучения.

2.2. Рабочее время

2.2.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин, в соответствии ТКРФ и постановлением Правительства РФ от 03. 04 03 г. № 191.

2.2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Учебная нагрузка на начало учебного года не должна превышать 1440 часов. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжи-

тельность 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 (отмена занятий в связи с карантином и в других случаях);

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

– возвращения на работу женщины, прервавший 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 согласие работника не требуется.

2.2.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.2.4. Привлекать к работе по кураторству молодых педагогов, работающих в колледже первый год после окончания высшего или среднего профессионального учреждения, только с письменного согласия педагога.

2.2.5. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня определяется:

• для преподавательского состава продолжительность ежедневной работы и рабочая неделя устанавливается в соответствии с графиком учебного процесса и основным расписанием с предоставлением по возможности методического дня для работы с учебно-методической литературой;

• для воспитателей начало ежедневной работы устанавливается в следующие дни: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница – с 14 час. 08 мин. до 21 час. 50 мин., перерыв на обед с 17 час. 30 мин. до 18час. 00 мин.

• для вспомогательного и обслуживающего персонала начало ежедневной работы устанавливается в следующие дни: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница:

– для мужчин с 09 час. 00 мин., время обеденного перерыва с 13 час. 00 мин. – 13 час. 30 мин., окончание рабочего дня устанавливается в 17 час. 30 мин;

– для женщин с 09 час. 00 мин, время обеденного перерыва с 13 час. 00 мин. – 13 час. 30 мин., окончание рабочего дня устанавливается в 16 час. 42 мин.

Работникам устанавливаются регламентированные перерывы, включаемые в рабочее время:

• для работников при работе на ПК: 15 мин. через каждые два часа работы на компьютере;

• уборщикам служебных помещений и др.: 10 мин. через каждый час работы;

• работникам со сменным графиком на личные надобности: 10-15 мин. в смену;

• остальным работникам на личные надобности: два перерыва по 15 мин. в течении рабочего дня.

• в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

2.2.6. Для всех категорий работников, работающих в сменном режиме (сторож (вахтер), дежурный по общежитию) вводится суммированный учет рабочего времени; учётный период при суммированном учёте рабочего времени составляет 1 год; продолжительность рабочего дня (смены) составляет 12 часов по скользящему графику (2/2); время начала работы, время окончания работы и выходные дни устанавливаются графиками ра-

боты; начало смены для работников, работающих в сменном режиме устанавливается 8 часов 00 минут и 20 часов 00 минут.

Рабочее место работников, работающих в сменном режиме, оснащено необходимыми условиями для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

2.2.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения профкома и утвердить перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем.

2.2.8. По просьбе:

- беременной женщины;
- работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18 лет);
- по рекомендации МСЭК;
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением работодатель обязан установить им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, согласно статье 93 ТК РФ.

2.2.9. Работники имеют право на индивидуальный график работы, если это не наносит ущерба производству. Такой график может носить постоянный или временный характер и устанавливается с согласия Работодателя и соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.2.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.3. Время отдыха.

2.3.1. Предоставляется преимущественное право на отпуск в летнее или другое, удобное для них время следующим категориям работников:

- обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства;
- женщинам, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 12 лет;
- участникам ВОВ и приравненным к ним лицам;
- почетным донорам России;

2.3.2. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено на другой срок по следующим основаниям:

- по желанию работника и по согласию с работодателем;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении очередного отпуска с учебным отпуском;
- при выполнении государственных обязанностей;
- при нарушении трудовой дисциплины.

2.3.3. Предоставлять работнику организации отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, а также отпуск с сохранением заработной платы.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- бракосочетание работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

2.3.4. В соответствии с ТК РФ работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

56 календарных дней - Заместитель директора

Руководитель УЦПК
Заведующий учебной частью
Заведующий отделом практики
Заведующий воспитательным отделом
Заведующий отделением
Заведующий учебным хозяйством
Воспитатель
Мастер производственного обучения
Методист
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог

28 календарных дней - для остальных сотрудников колледжа.

2.3.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого три дня.

2.3.6. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает в администрацию колледжа не менее чем за 2 месяца до начала отпуска. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора колледжа. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска составляется график предоставления отпусков.

Длительный отпуск:

- продляется на основании листка нетрудоспособности;
- может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- может быть разделен на части по согласованию с администрацией.

При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию колледжа не менее чем за 2 месяца.

Оплата длительного отпуска осуществляется из внебюджетных средств колледжа (при их наличии).

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого работника определяется его квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда с учетом результата работы организации.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

3.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику по вине работодателя, работнику выплачивается компенсация исходя из размера одной трехсотой (1/300) ставки рефинансирования Центрального банка РФ действующей в период задержки заработной платы, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задерж-

ки, начиная со следующего дня после установленного срока выплат, по день фактического расчета включительно. Ответственность за начисление компенсационных выплат возлагается на главного бухгалтера.

3.4. В случае задержки заработной платы по вине работодателя более 15 дней, работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Заявление о приостановке работы (простоя) подается в приемную директора и регистрируется в установленном порядке. Работнику выдается расписка о получении заявления с зарегистрированным номером, датой регистрации и фамилией лица, зарегистрировавшего заявление.

3.5. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда, за исключением общего повышения размеров заработной платы, ее составных частей производятся извещением работников не позднее, чем за 2 месяца.

Не допускается изменение условий и размеров оплаты труда без согласования с профсоюзным комитетом.

3.6. Размер ставки, оклада из бюджетных средств устанавливать на 10% выше сотрудникам, имеющим звание « Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».

3.7. При наличии фонда внебюджетных средств к юбилейным датам выплачивать при достижении 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин сотрудникам, проработавших в колледже:

- 2 МРОТ при стаже работы 10 лет и свыше
- 1,5 МРОТ при стаже работы до 10 лет
- 1 МРОТ при стаже работы до 5 лет.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

4.1. Работодатель (администрация) обязуется:

- выделять средства на мероприятия по охране труда.
- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах
- обеспечить разработку инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.
- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.
- обеспечить проведение инструктажей в соответствии с требованиями нормативных документов.
- обеспечить организацию надзора за состоянием производственных зданий и сооружений в соответствии с положением о проведении планово- предупредительного ремонта;
- систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств для формирования аптечек первой помощи (преподавательская, библиотека, пост охраны, общежития, гараж).

4.2. Работодатель (администрация) и профсоюз (представительный орган) обязуются:

- образовать совместный комитет (комиссию) по охране труда в количестве 3 человек и создать условия для его работы.
- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением мероприятия по охране труда. Создать условия для эффективной работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза (трудового коллектива).

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзом, заседаниях совместного комитета (комиссии) по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- совместно проводить расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний и принимать меры по их исключению.

4.3. Работники предприятия обязуются:

- соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

5.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

5.3. Работодатель обязуется не препятствовать работникам в рабочее время посещать медицинские учреждения в целях обследования, сдачи анализов, физиолечение и т.д.

5.4. Работодатель обеспечивает бесплатное прохождение медицинского обследования работников и специальной оценкой условий труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

6.2. Оказывать из внебюджетных средств (при их наличии) материальную помощь работникам колледжа по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам:

- бракосочетания работника колледжа - 1000 рублей;
- рождение ребенка у работника колледжа -1000 рублей;
- на погребение работника колледжа - 5000 рублей;
- на погребение близких родственников работника колледжа - 5000 рублей.
- необходимость специального лечения, оздоровления, восстановления здоровья работника или близких членов семьи работника, приобретения дорогостоящих лекарств (по предъявлению чеков и квитанций) - 2000 рублей;
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия - 5000 рублей.
- проработавшим в колледже 25, 30, 35, 40 лет – 2000 рублей.

6.3. Администрация обязуется выделять безвозмездно транспортные средства для оказания ритуальных услуг, а также по возможности для личных нужд работников один раз в год с оплатой за бензин по калькуляции.

6.4. Администрация обязуется по возможности обеспечивать своих сотрудников имеющимся оборудованием для обработки личного пиломатериала с оплатой за ее обработку по калькуляции.

6.5. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом и др.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗА

7.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

7.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнений условий настоящего коллективного договора:
- другим социально-трудовым вопросам.

7.3. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.4. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты колледжа для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при его наличии).

7.5. В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы 1% от начисленной заработной платы.

7.6. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.7. Соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе администрации;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

7.8. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации колледжа, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

7.9. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства в профсоюзной деятельности и т.д.

7.10. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае , если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей

7.11. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов:
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТКРФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков о специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

7.12. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации:
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий:
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.13. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы.

7.14. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.15. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.16. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

7.17. На время осуществления полномочий работником, в связи *с* избранием его - профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.18. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителей) и территориальным органом по труду. Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.6. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создают совместную комиссию на паритетной основе.

8.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложения к коллективному договору:

1. Список должностей с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 1
к Коллективному договору

Список должностей с ненормированным рабочим днем:

1. Заместители директора
2. Главный бухгалтер
3. Заместитель главного бухгалтера
4. Специалист по кадрам
5. Начальник хозяйственного отдела
6. Ведущий инженер-энергетик
7. Секретарь руководителя
8. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
9. Водитель автомобиля руководителя
10. Слесарь-сантехник

Прошнуровано и

пронумеровано

17 (семнадцать) листов

(Кованская В В)

Министерство образования Омской области
профессиональное образовательное учреждение
Омский аграрно-технологический колледж (БПОУ «ОАТК»)