

**Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»**

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового коллектива
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Самарской области «Кинель-
Черкасский сельскохозяйственный
техникум»

Протокол № 1
от «16» октября 2018 г.

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Самарской области
«Кинель-Черкасский
сельскохозяйственный техникум»



А.А. Ябов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>04512018</u> от « <u>23</u> » <u>октября</u> 2018 г. <i>и специалист Корнеева Я.А.</i> (должность, Ф.И.О.)

с. Кинель-Черкассы, 2018 г.

В соответствии с содержанием гл. 4-7 Трудового кодекса Российской Федерации администрация государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум», в лице директора Учреждения Рябова Анатолия Алексеевича, именуемая в дальнейшем «Администрация» и трудовой коллектив государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Скобцова Александра Владимировича, именуемый далее «Работники», заключили настоящий коллективный договор на следующих условиях:

1. Общие положения.

1.1. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Администрацией и Работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум».

1.2. Цель заключения настоящего договора состоит в регулировании всех трудовых отношений в техникуме и в выполнении принятых двусторонних обязательств по обеспечению наиболее полных условий для деятельности техникума, максимальному социальному и материальному благополучию работников.

1.3. Администрация признает, что трудовой коллектив в лице выбранного им уполномоченного представителя является единственным и полномочным представителем всех работников в коллективных переговорах об оплате труда, занятости, продолжительности рабочего времени и других условий труда, социальных льготах.

1.4. Коллективный договор является обязательным для сторон на весь срок его действия. Отдельные пункты договора могут быть изменены и (или) дополнены только по соглашению сторон, причем при всяком пересмотре они не могут быть изменены в сторону его ухудшения.

1.5. Изменения и (или) дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, заключаемому между Администрацией и Работниками в лице уполномоченного представителя трудового коллектива.

2. Обеспечение занятости.

2.1. Порядок заключения трудовых договоров при приеме на работу определяется Администрацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ (Гл.10-12 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу работник должен обязательно пройти медицинский осмотр за счет средств Администрации.

2.3. При приеме на работу Администрация до заключения трудового договора под роспись знакомит вновь принятого работника с должностными обязанностями, оплатой труда, а также с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется приказом администрации, с содержанием которого работника знакомят под роспись в течение 3 дней с момента его подписания.

2.5. При приеме на работу администрация учреждения может установить работнику испытательный срок до 3-х месяцев (кроме лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ).

2.6. Для выполнения работ, не оговоренных трудовым договором или вне установленной для него продолжительности рабочего времени, работник может привлекаться только с его письменного согласия и за дополнительную плату.

2.7. При замещении вакансий предпочтение, при прочих равных условиях, отдается работнику учреждения с большим стажем работы и более высокой производительностью труда.

2.8. Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость работников учреждения в соответствии с их профессией, квалификацией, должностью и трудовым договором.

2.9. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в ст. 71, 77, 78, 80, 81, 83 и 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника, в случаях предусмотренных законодательством (Ст. 72-73 ТК РФ).

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественные права на оставление на работе имеют сотрудники:

- которым до льготной пенсии и (или) пенсии по старости осталось 2-3 года;
- работающие в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» свыше 10 лет и имеющие квалификационную категорию;
- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалиды ВОВ;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам, получившим в период работы в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы и другие лица, указанные в законодательных актах Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

2.12. В случае сокращения численности или штатов Администрация обязана персонально под роспись предупредить работников об увольнении не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Лицам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется право на возвращение в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» на открывающиеся в течение года вакансии.

2.15. Администрация обязуется содействовать желающим работникам в повышении квалификации, приобретении новой специальности.

2.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Основания выплаты выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора установлены положениями ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

3. Оплата труда.

3.1. Заработная плата работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

Минимальный размер оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» должен быть не менее установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда при условии работы на полной ставке.

3.2. Должностные оклады работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» устанавливаются в соответствии с должностными окладами работников государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», с учетом последующих изменений в размеры должностных окладов, вносимых в данное Постановление.

Работникам, отнесенным к категориям руководителей и специалистов, должностной оклад увеличивается на 25% за работу в сельской местности (Закон Самарской области от 14 декабря 2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431). Увеличение должностных окладов на 25% за работу в сельской местности включается в состав базовой части фонда оплаты труда.

3.3. В случае нехватки педагогической нагрузки педагогическим работникам с их письменного согласия может устанавливаться неполная нагрузка.

3.4. Должностной оклад уборщиц производственных и служебных помещений устанавливается исходя из ставки 450 кв.м. площади на одного работника.

3.5. Оплата труда производится в строгом соответствии с Положением об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Техникума (Приложение к коллективному договору № 2), Положением о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (Приложение к коллективному договору № 3).

3.6. Средства, поступающие из внебюджетных источников, направляются техникумом на оплату труда педагогов и других категорий сотрудников, в соответствии с Положением о внебюджетных средствах Учреждения (Приложение к коллективному договору № 4).

3.7. Администрация имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок в соответствии с законодательством и другими нормативными актами (Ст.191 ТК РФ).

3.8. Работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум» при

условии отнесения по результатам специальной оценки условий труда их рабочих мест к 3 классу условий труда (вредные условия труда) либо 4 классу условий труда (опасные условия труда) оплата труда производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада). Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3.9. К выплатам компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемым по результатам специальной оценки условий труда, относятся:

- уборщицам производственных и служебных помещений – до 12 % (в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда класса вредности и времени фактической работы с вредными условиями);
- операторам котельной – до 12 % (в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда класса вредности и времени фактической работы с вредными условиями);
- работающим с ПЭВМ – до 12 % (в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда класса вредности и времени фактической работы с вредными условиями).

3.10. К иным выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) – 35%;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу – за первые два часа работы за каждый рабочий день – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- доплата за совмещение профессий (должностей) – до 100%;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ – до 100%;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%.

3.11. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплата педагогическим работникам:
- доплата за классное руководство – до 25 %;
- доплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими – до 25 %;
- доплаты за руководство цикловыми комиссиями – до 25 %;
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников – до 70%;
- надбавка за ученую степень доктора наук – до 20%;
- надбавка за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в области образования – до 10%.

3.12. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ч. 1 ст. 155 ТК РФ).

3.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки оклада, (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ч. 2 ст. 155 ТК РФ).

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ).

3.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

3.16. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

3.17. Время простоя по вине работника не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

3.18. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

3.19. Работодатель в письменной форме извещает работников о введении новых норм труда, новых условий оплаты труда или изменении условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее, чем за два месяца до момента введения изменений (Ст. 74 ТК РФ).

3.20. В виду особых условий учебной деятельности бухгалтерия техникума в трехдневный срок после подачи педагогическим персоналом итоговых документов, предусмотренных нормативными и иными правовыми актами, обязана произвести начисление и выдать отпускные.

4. Рабочее время.

4.1. Режим работы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников (Приложение к коллективному договору № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч.1ст.333 ТК РФ).

4.4. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 мастера производственного обучения относятся к педагогическим работникам с регулярным рабочим временем 36 часов при пятидневной рабочей неделе.

4.5. В соответствии с законодательством РФ для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.6. Для педагогических работников техникума, кроме мастеров производственного обучения, а так же уборщиц производственных и служебных помещений устанавливается шестидневная рабочая неделя, для других работников, за исключением работников со сменным графиком, – пятидневная.

4.7. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.8. При сменной работе, работе с ненормированным рабочим днем или работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня (смены)

устанавливается в соответствии с графиком сменности или другими локальными нормативными актами, а также по соглашению сторон (Ст. 101-103 ТК РФ).

4.9. Режим работы при пятидневной рабочей неделе (40 часов):

Начало рабочего дня – с 8 час. 00 мин.

Окончание рабочего дня: 17 час. 00 мин.

Обеденный перерыв – с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Режим работы при пятидневной рабочей неделе (36 часов):

Начало рабочего дня – с 8 час. 00 мин.

Окончание рабочего дня: 16 час. 12 мин.

Обеденный перерыв – с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Педагогические работники, осуществляющие учебную деятельность, работают согласно графика учебного процесса.

4.10. Для некоторых категорий работников по соглашению сторон может быть установлен иной режим работы в пределах предусмотренной законодательством продолжительности рабочей недели, если это не ведет к нарушению или ухудшению процесса обучения.

4.11. Учебная нагрузка мастеров производственного обучения определяется исходя из количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов в год на одного мастера. В соответствии с разработанной и утвержденной в учебном заведении программой практики мастер производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели проводит практические занятия и учебно-производственные работы по профессиональному (производственному) обучению, осуществляет организационное обеспечение образовательного процесса, а также выполняет другую работу, предусмотренную должностной инструкцией мастера производственного обучения.

4.12. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учебного заведения не должна превышать 1440 часов. В исключительных случаях допускается превышение этой нормы из-за отсутствия педагогических работников и необходимости выполнения учебного плана.

4.13. В случае нехватки учебной нагрузки для педагогических работников преимущество на получение ставки 720 часов в год имеют преподаватели не пенсионного возраста.

4.14. Сверхурочная работа допускается при производственной необходимости в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ, с письменного согласия работника, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ (Ст.99 ТК РФ).

4.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час (Ст. 95 ТК РФ).

4.16. По соглашению между работодателем и работником работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания

работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы (Ст. 93 ТК РФ).

4.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

4.18. В выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного решения возникших текущих неотложных вопросов с письменного согласия работника и с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива с компенсацией согласно действующему трудовому законодательству РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

4.19. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением сезонных работ (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

4.20. За счет средств областного бюджета для директора и его заместителей устанавливается учебная нагрузка в количестве 360 учебных часов, иному административному персоналу – 480 учебных часов, дополнительно допускается перевыполнение в количестве 240 учебных часов, не являющихся совместительством.

5. Время отдыха.

5.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников (Приложение к коллективному договору № 1) (ч. 1, 2 ст. 108 ТК РФ).

5.2. Педагогические работники отдыхают и принимают пищу во время перерывов между занятиями (ч. 3 ст. 108 ТК РФ).

5.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов).

В зависимости от установленной продолжительности рабочей недели выходным днем может быть воскресенье или суббота и воскресенье (Ст. 110, 111 ТК РФ).

5.4. 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, а день отдыха оплате не подлежит. (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

5.5. Работодатель в исключительных случаях в интересах трудового коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшими нерабочими праздничными днями.

5.6. Для всех категорий работников кроме педагогических ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка устанавливается продолжительностью 28 календарных дней (Ст. 114, 115 ТК РФ).

5.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

5.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск продолжительностью до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления такого длительного отпуска установлены в Положении о предоставлении отпусков работникам Учреждения (Приложение к коллективному договору № 5).

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ следующим категориям работников:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ);
- работникам, относящимся к категориям работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, согласно перечня категорий работников, утвержденного Правительством РФ (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

5.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в зависимости от установленных по результатам специальной оценки условий труда классов вредных или опасных условий и продолжительности фактически отработанного в таких условиях рабочего времени.

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за особый характер работы устанавливаются отдельным категориям работников, входящим в перечень, утвержденный Правительством РФ, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для данной категории работников и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях предусмотренных законом (Ст.124 ТК РФ).

5.13. 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 (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

5.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение следующего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

5.15. 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 (ч. 3 ст. 125 ТК РФ).

5.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также иных случаев, установленных Трудовым кодексом) (ст. 126 ТК РФ).

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все время неиспользованного отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ).

5.18. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ч. 2 ст. 127 ТК РФ).

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

5.20. Администрация обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

5.21. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий год.

При этом отпуск за каждый рабочий год должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ч. 3 ст. 124 ТК РФ).

6. Условия охраны труда.

6.1. Работодатель в пределах имеющихся материально-финансовых возможностей обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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;
- 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 знания требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
 - в случаях, предусмотренных трудовым 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), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Самарской области в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
 - 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 в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Самарской области в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.1. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

7. Гарантии и льготы.

7.1. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке,

установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

7.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 1-2 ст. 254 ТК РФ).

7.3. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

7.4. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам в соответствии со ст. 255 ТК РФ.

7.5. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ч. 1-2 ст. 256 ТК РФ)

7.6. По заявлению женщины или лиц, указанных в п. 7.5. Коллективного договора, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

7.7. Оплата отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет производится за счет средств государственного социального страхования.

7.8. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

7.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

7.10. В случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

7.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины

перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

7.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ч.4 ст. 261 ТК РФ).

7.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

7.14. Женщинам по их письменному заявлению может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст.262 ТК РФ).

7.15. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (Ст. 167 ТК РФ).

7.16. Администрация обязана освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (Ст. 170 ТК РФ).

7.17. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

7.18. Юбилеям (50, 55, 60 лет) проработавшим в учебном заведении не менее 5 лет при наличии денежных средств вручаются денежные премии в соответствии с Положением о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

7.19. При выходе на пенсию и оставлении работы администрация Учреждения при наличии денежных средств может выделять материальную помощь в соответствии с Положением о внебюджетных средствах Учреждения.

7.20. Работникам предоставляются другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

8. Заключительные положения.

8.1. Коллективный договор заключается на три года с «16» октябрь 2018 г. до «16» октябрь 2021 г.

- 8.2. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся по обоюдному согласию сторон.
- 8.3. За три месяца до окончания срока действия настоящего договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
- По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.
- 8.4. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи дней со дня получения уведомления.
- 8.5. Стороны должны предоставить друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
- 8.6. В случае изменения наименования организации, а также при расторжении трудового договора с директором Учреждения действие коллективного договора сохраняется.
- 8.7. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.
- 8.8. Администрация и уполномоченный представитель трудового коллектива ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива.
- 8.9. Работники учебного заведения обязаны соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка для работников, настоящий коллективный договор, иные локальные нормативные акты, строго следовать профессиональной этике, качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников.
2. Положение об оплате труда, установлении надбавок и доплат работникам Техникума.
3. Положение о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.
4. Положение о внебюджетных средствах Учреждения.
5. Положение о предоставлении отпусков работникам Учреждения.
6. Соглашение по охране труда между администрацией и уполномоченным представителем трудового коллектива Учреждения.
7. Перечень должностей и профессий работников Учреждения, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, иных средств индивидуальной защиты.
8. Перечень должностей и профессий работников Учреждения, связанных с загрязнением, при выполнении которых бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие вещества.

Коллективный договор одобрен Общим собранием трудового коллектива,
протокол № 1 от «16» октября 2018 г.

От администрации:
Директор Учреждения

От коллектива работников техникума:
Уполномоченный представитель трудового коллектива



А.А. Рябов

А.В. Скобцов