

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«ГРИГОРОПОЛИССКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ**

**ТЕХНИКУМ ИМЕНИ АТАМАНА М.И.ПЛАТОВА»**

**1. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работ­никами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Григорополисский сельскохозяйственный техникум имени атамана М.И.Платова»(далее — Техникум)*.*
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ(да­лее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.
3. Сторонами коллективного договора являются:

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Григорополисский сельскохозяйственный техникум имени атамана М.И.Платова», в лице его представителя - директора Козел Сергея Григорьевича, име­нуемый далее «Работодатель», и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Григорополисский сельскохозяйственный техникум имени атамана М.И.Платова», име­нуемые далее «работники», в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета Исраелян Оксаны Георгиевны(далее — Профсоюз).

Работодатель признает профсоюзный комитет сотрудников и студентов ГБПОУ «Григорополисский сельскохозяйственный техникум имени атамана М.И.Платова»(далее — Профком, Профсоюз) полномоч­ным представителем интересов работников предприятия в вопросах труда и связан­ных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

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

* создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосроч­ному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
* установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение ра­ботников по сравнению с действующим законодательством;
* повышения уровня жизни работников и членов их семей;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной от­ветственности сторон.

1. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В со­вместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и де­ловыми партнерами.
2. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обя­зательства:
   * 1. Работодатель обязуется:

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установ­ленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального и личностного роста работников, уси­ления мотивации производительного труда;
* учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической доку­ментацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обя­занностей (в рамках отпущенных бюджетных и внебюджетных ассигнований);
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выяв­ленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нор­мы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых ме­рах указанным органам и их представителям.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распро­страняющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным догово­ром. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

* + 1. Профком обязуется:
* способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсою­зам методами;
* нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, пол­ное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охра­не труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действую­щих в соответствии с законодательством в организации;
* в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодате­лем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдви­нутые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не высту­пать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профком защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанных с трудом отношений членов Профсоюза и работников, не членов Профсоюза, уплачи­вающих профсоюзной организации ежемесячно один процент от заработной платы, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работ­ников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения его полномочиями в установленном порядке.

1.6.3. Работники обязуются:

* полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, воз­ложенные на них трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; (Приложение № 1).
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
* бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственно директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохран­ности имущества Работодателя;
* создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работни­ков организации независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7.Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момен­та подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллектив­ного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Ра­ботодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гаран­тий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по норма­тивам на уровне прошлого года.

1.8*.* По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного до­говора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установлен­ном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния учреждения после принятия коллективного договора Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете Техникума с участием Профкома и доводятся до сведения коллектива работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляет­ся представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствую­щий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомитель­ной регистрации.

**2. Трудовой договор (эффективный контракт)**

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и рас­торжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нор­мативными правовыми актами, уставом Техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоя­щим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт), далее трудовой договор, заключается с работником в письменной форме в двух эк­земплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Полу­чение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работ­ника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашени­ем, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федераль­ными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопреде­ленный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудо­вого договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выпол­нения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 722 ТК РФ.

2.5.В условия трудового договора может быть включено испытание с целью про­верки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об ис­пытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до ис­течения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послу­живших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6.В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового дого­вора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора мо­гут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работни­кам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреж­дении с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специ­альных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превы­шать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается ди­ректором Техникума с учетом мнения Профкома.

2.8.Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляет­ся только в том случае, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

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

2.10.Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

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 (продолжи­тельность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по иници­ативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.12.По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допу­скается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организа­ционных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение обра­зовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятель­ствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотрен­ные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением рабо­ты в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и со­стоянию здоровья.

2.13.Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллек­тивным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распо­рядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка**

**и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

* 1. Работодатель обязуется:

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повыше­ние квалификации (в разрезе специальности).
2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обрат­но, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в слу­жебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим рабо­ту с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профес­сионального образования при получении ими образования соответствующего уров­ня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.3.5. Содействовать прохождению аттестации руководящих (структурные подразделения) и педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4. Вопросы занятости**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганиза­цией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, яв­ляющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, 3 и 5 части пер­вой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного проф­союзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (пла­ны) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождае­мых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов под­готовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Техникума.

4.3.Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, пред­ставлять Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работ­ников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые вари­анты трудоустройства.

4.4.Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем ис­черпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных ра­бот, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или вве­дение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходи­мой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

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

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении числен­ности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

- лица, проработавшие в Техникуме свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

4.7.О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокра­щением численности или штата работники предупреждаются персонально под ро­спись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8.Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии — все дру­гие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.9.При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на ра­боту лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.10.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата ра­ботников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет пра­во расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное по­собие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным зако­нодательством.

**5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом учреждения.

5.2. Для работников административно-хозяйственной части (мужчины)продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, выходной: суббота, воскресенье. Работникам – женщинам учебно-вспомогательного персонала, административно – управленческого персонала, обслуживающего персонала, работающим в сельской местности установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю, выходной: суббота, воскресенье. Для педагогических работ­ников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего вре­мени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), выходной: суббота, воскресенье. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников уста­навливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязан­ностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уста­вом учреждения.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая не­деля устанавливаются в следующих случаях:

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

5.4.Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших пе­рерывов между занятиями.

5.5.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допуска­ется только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работни­ка ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.7.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотрен­ной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в по­рядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Григорополисский сельскохозяйственный техникум имени атамана М.И.Платова».

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

5.9.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется еже­годно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согла­сия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Продолжительность отпуска составляет: для служащих и рабочих – не менее 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней (согласно перечню должностей, работа в которых дает право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска) (Приложение № 2).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения ра­ботой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника мо­жет быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составля­ют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ) в сле­дующих случаях:

* при рождении ребенка — 3 календарных дня;
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
* для проводов детей в армию — 3 календарных дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) — до 3 календарных дней;
* на похороны близких родственников — до 5 календарных дней;
* на переезд работникам на новое место жительства – 3 календарных дня;
* работающим инвалидам — до 3 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
* для празднования юбилейных дат (50,55,60,65 и т.д. лет) – 2 календарных дня.

Предоставлять педагогическим работникам, непрерывно отработавшим более 10 лет, длительный отпуск сроком до одно­го года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и уставом учреждения.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагоги­ческих и иных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Дежурство педагогических и иных работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.13. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

**6. Оплата** **труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1.Система оплаты труда работников учреждения определяется Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Григорополисский сельскохозяйственный техникум имени атамана М.И.Платова» (Приложение №3), раз­работанным в соответствии с:

а) Положением об оплате труда работников учреждения;

б) Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

в) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

г) государственными гарантиями по оплате труда;

д) мнением Совета техникума;

е) положением о премировании (Приложение 3.1).

6.2.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на пластиковую карту Сбербанка России. Днями выплаты заработной платы являются 25-е число текущего месяца и 10-е число следующего месяца.

6.3.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанав­ливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответ­ствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должност­ным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профес­сиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окла­дам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Месячная заработная плата работников Техникума, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обя­занности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6.Система оплаты труда работников Техникума включает в себя:

* базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по следующим профессиональным группам:

- руководители;

- специалисты;

- служащие;

- технические исполнители;

- рабочие.

6.8. Должностной оклад, комплектующие и стимулирующие выплаты директору Техникума устанавливается Учредителем.

6.9.В установленном порядке производится снятие педагогических часов на вре­мя болезни, командировок и по другим уважительным причинам.

**7. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные усло­вия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ра­ботников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в учреждении на основании Федерального закона №426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке труда».

7.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на на­чало учебного года (ст. 212 ТК РФ).

7.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими сред­ствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими сред­ствами (ст. 212, 221 ТК РФ) (Приложение №4).

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

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения тре­бований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производ­стве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 212 ТК РФ).

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охра­не труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

7.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 5).

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и пе­риодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочеред­ных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответ­ствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ).

7.16. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств со­циального страхования на оплату пособий, больничных листов.

**8. Социальные льготные гарантии**

8.1. Работодатель рассматривает письменные обращения работников по предоставлению для личных нужд транспорта Техникума;

8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персональном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- вести учет рабочих мест, наименований профессий и должностей, занятость на которых, дает право застрахованным лицам на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии со ст. 27 и ст.28 закона РФ от 17.12.2001 №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» (Приложение № 6).

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

- обеспечить выделение денежных средств для оснащения медпункта оборудованием, на приобретение лекарств и другие оздоровительные мероприятия;

- оказывать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при смерти близких родственников;

- в случае порчи или кражи личного имущества неустановленными лицами, а также его утраты при пожаре, стихийном бедствии и т.п. (при наличии подтверждающих документов из компетентных органов о событии, повлекшем возникновение ущерба).

Решение об оказании материальной помощи и единовременной выплаты, ее конкретных размерах принимает Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах ассигнован6ий на оплату труда работников техникума.

8.5. Профком обязуется:

- оказывать материальную помощь Работникам, членам профсоюза в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена), а также помощь в организации похорон;

- юбилярам - работникам техникума (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), являющимся членами профсоюза, выплачивать единовременное денежное вознаграждение. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра;

- работникам техникума, являющимся членами профсоюза, длительно находящимся на листке нетрудоспособности (более 2 недель) выплачивать единовременную денежную компенсацию на лечение;

- выделять денежные средства на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, на материальную помощь членам профсоюза.

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома.

8.6.Работодатель и профком обязуются:

- совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню защитника Отечества, 8 Марта, Дню учителя, Новому году и другим праздникам;

- обеспечить оплату подарков к Новому Году детям с рождения до окончания средней общеобразовательной школы.

- совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников и студентов Техникума и их семей.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация Техникума представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профсоюза в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентированных на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации, по заявке Профкома, не менее чем за 10 дней, бесплатно предоставляется легковой транспорт.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случа­ях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, со­держащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюз­ный орган (Профком).

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанно­го локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мне­ние по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проек­том локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершен­ствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих иссле­дований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально- нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Техникума и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложе­ния Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса пред­седателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уров­не дирекции.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Техникума; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

9.12. Не освобожденному от основной работы председателю Профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы в количестве трех рабочих дней.

9.13. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.14. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159—163 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опас­ные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повыше­ния квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) идругие вопросы.

9.16. Профком обязуется:

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

9.16.2. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов сторон;

9.16.3. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности образовательной деятельности, укреплению трудовой дисциплины.

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

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

9.16.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.16.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предо­ставления работникам отпусков и их оплаты.

9.16.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.16.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу в учреждении.

9.16.10. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов сторон.

9.16.11. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности образовательной деятельности, укреплению трудовой дисциплины.

1. **Заключительные положения**
   1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
   2. Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.
   3. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.
   4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
   5. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
   6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
   7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).
   8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
   9. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.
   10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.