

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками государственного
профессионального образовательного учреждения Ярославской области
Пошехонский аграрно-политехнический колледж
на период с 01.11.2020- по 30.09.2023 годы

Коллективный договор вступает в силу с «01» ноября 2020 г.

От работодателя:
Директор колледжа


_____/О.И. Викторovich/
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

« 09 » 10 2020г.

От работников:
Председатель профсоюзного
комитета колледжа


_____/Е.П. Новикова/
(подпись, Ф.И.О.)

« 09 » 10 2020г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
МУ Управление социальной защиты
населения и труда Администрации
Пошехонского МР Ярославской области



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 9. Охрана труда

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Раздел 13. Заключительные положения

Приложения.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других законодательных актов, отраслевого соглашения, Устава ГПОУ ЯО Пошехонского аграрно-политехнического колледжа и является основным правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники ГПОУ ЯО Пошехонского аграрно-политехнического колледжа (далее – колледж), от имени которых выступает Профсоюзный комитет колледжа в лице председателя Профкома Новиковой Елены Павловны, с одной стороны, и администрация ГПОУ ЯО Пошехонского аграрно-политехнического колледжа в лице директора Викторovich Ольги Николаевны (далее – Работодатель), с другой стороны.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности колледжа, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников колледжа.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников колледжа, независимо от членства в профсоюзе, а по вопросам, организацию которых на себя берет профсоюз – только на членов профсоюза.

1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников колледжа, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель и работники колледжа признают профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников колледжа, уполномоченным вести переговоры по защите коллективных и индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Коллективный договор гарантирует соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа 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 выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на организацию, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров работников;
- добиваться стабильного финансового положения колледжа;
- обеспечивать трудовой коллектив колледжа необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом финансово-экономического положения колледжа;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- обеспечивать работников аттестованным рабочим местом, необходимым для исполнения трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, организовывать повышение квалификации, переквалификации работников;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- предлагать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификации работ и рабочих, нормирования труда, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы колледжа;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности колледжа присущими профсоюзам методами в рамках ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить работодателю предложения о принятии внутренних нормативных актов по вопросам трудовых отношений и проблемам социально-экономического развития коллектива;
- совместно с работодателем участвовать в проверке трудовой дисциплины, выполнения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- содействовать эффективной работе колледжа по реализации его уставных задач.

2.5. Профком имеет право:

- вносить предложения приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза колледжа;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию управления колледжем, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или

временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- обращаться с ходатайством в районный фонд социальной помощи об оказании материальной помощи членам Профсоюза;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам организации.

2.6. Работники обязуются:

2.6.1. Соблюдать Устав колледжа;

2.6.2. Признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

2.6.3. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.6.4. Участвовать не реже одного раза в год в организуемых Работодателем и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях и на территории колледжа;

2.6.5. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в колледже правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

2.6.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим и нормы труда, трудовую дисциплину;

2.6.7. Способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт коллег;

2.6.8. Бережно относиться к имуществу колледжа;

2.6.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.6.10. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение учебного процесса (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.6.11. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории колледжа, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.6.12. Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.6.13. Вести себя достойно, соблюдать правила педагогической этики, не нарушать установленные правила работы в колледже;

2.6.14. Соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования в колледже.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, условленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением для сотрудников нормальной продолжительности рабочего времени, для преподавателей сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом колледжа и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа.

3.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в колледже.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в колледже.

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

3.6. Трудовой договор с работником колледжа заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.7. В трудовом договоре с работником колледжа оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

3.8. Изменение трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) возможно лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде.

3.9. Изменение условий трудового договора с работником из числа преподавательского состава допускается только на новый учебный год при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности); в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, возможно изменение условий трудового договора в течение учебного года, при этом работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренных Положением об оплате труда.

3.10. Работники имеют право заключать договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы на условиях внутреннего (или внешнего) совместительства по согласованию с администрацией колледжа. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день и 16 часов работы в неделю.

3.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

3.12. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

В случае несогласия профкома с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

3.14. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников колледжа.

3.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в техникуме свыше 20 лет; одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

3.16. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется по письменному заявлению свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.18. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором.

Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Сотрудникам колледжа устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, педагогическим работникам шестидневная 36-часовая рабочая неделя. Учебная нагрузка определяется дополнительным соглашением к трудовому договору преподавателя ежегодно.

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, расписания учебных занятий, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.2. Организация образовательного процесса в колледже регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, годовым графиком учебного процесса и расписанием учебных занятий.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом колледжа.

4.4. Под учебной нагрузкой понимаются: комбинированные уроки, практические занятия, руководство дипломными и курсовыми работами, руководство практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных работ, руководство студентами всех уровней обучения, в том числе работающими по индивидуальным планам при наличии.

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работникам в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет),
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Руководители структурных подразделений в исключительных случаях разрабатывают и согласовывают с работодателем индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв).

4.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Расписание составляется на семестр, утверждается директором и согласуется с профсоюзным комитетом.

4.8. В случае болезни, командировки, административного отпуска преподаватель обязан уведомить работодателя: в случае болезни в тот же день, в иных случаях – не позднее чем за 2 дня, для планирования замены занятий.

4.9. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) проводится доплата в размере 35% за каждый час работы в ночное время.

4.10. 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, имеющих детей до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.11. Привлечение работников колледжа к работе в выходные, праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу директора с письменного согласия работника с оплатой не менее, чем в 2-кратном размере, либо обязательным предоставлением по согласованию с работником другого дня отдыха, либо присоединение отработанного дня к отпуску, кроме дежурных по общежитию и сторожей.

4.12. Работодатель не имеет право привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа и трудовым договором (за исключением п. 2.6.4 и сельскохозяйственных работ в учебном хозяйстве).

4.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы во время каникул утверждается приказом директора.

4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.15. Работодатель устанавливает учебную нагрузку и проводит расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 августа текущего года. Сроки проведения уточненной тарификации устанавливаются не позднее 1 сентября.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха в колледже является:

- ежедневный обеденный перерыв;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю. Оба выходных дня предоставляются подряд. Педагогическим работникам при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день (воскресенье). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю. Выходные дни предоставляются подряд. Педагогическим работникам при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день (воскресенье). При составлении расписания учебных занятий преподавателям предусматривается один свободный день в неделю (суббота) для методической работы.

5.4. Нерабочие праздничные дни установлены трудовым законодательством.

5.5. Работникам колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Педагогическим работникам колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней преимущественно в летний период времени.

Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.7. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников. В это время колледж работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

5.8. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам колледжа с ненормированным рабочим днем.

5.9. Работники колледжа имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.10. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки (срок действия путевки не должен превышать продолжительность отпуска), если не будет нарушен образовательный процесс. В случае, если данный работник преподаватель, работодатель имеет право заменить педагога другим преподавателем.

5.11. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней для непедагогических работников и не менее 28 календарных дней для педагогических работников.

Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам.

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается по письменному приказу только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.13. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя начало отпуска, по заявлению работника, может быть перенесено на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей. Выплаты отпускных производится с учетом денежной компенсации в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от неуплаченных сумм за каждый день просрочки.

5.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Учреждения отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Директор по рекомендации Совета Учреждения.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска или по согласованию с работодателем перенесен на другой срок.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда условиями трудового договора и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью и квалификацией работника.

6.4. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных и внебюджетных средств.

6.5. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОУ ЯО Пошехонского аграрно-политехнического колледжа, принятого на общем собрании трудового коллектива работников.

6.6. 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. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 1440 часами в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении СПО (Постановление Правительства РФ от 18.07.2008 № 543)

6.7. Ставки заработной платы преподавательского состава колледжа устанавливаются за 720 часов в год. За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата, которая рассчитывается исходя из нагрузки сверх ставки, умноженной на ставку заработной платы.

6.8. Работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата за фактически выполненную работу, но не более 24 часов в месяц.

6.9. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателям меньше 720 ч., нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

6.10. 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до 1 года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

6.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ.

6.14. Работодатель обязуется производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации.

6.15. Зарплата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплат заработной платы являются 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.16. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке либо в кассе.

6.17. Работнику, временно исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере которой устанавливает руководитель в соответствии с нормативно-правовыми актами.

6.18. Всем работникам колледжа, работающим в тяжелых и вредных условиях труда выплачиваются надбавки к окладам.

Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается работнику ежемесячно. Список должностей, для которых устанавливаются указанные надбавки, определен аттестацией рабочих мест.

6.19. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию, за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.20. За непрерывный стаж работы в данном образовательном учреждении более 2 лет выплачивать надбавку в размере 15 % от оклада»

6.21. Выплата за осуществление функций классного руководства в размере 5% от оклада.

Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

7.2. Работодатель по согласованию с Собранием трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), не реже чем один раз в пять лет;
- организовывать для мастеров производственного обучения профессионального цикла прохождение стажировки 1 раз в 3 года в профильных организациях;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- 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);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

7.4. Работникам успешно обучающимся в ОУ ВПО, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 40 календарных дней;
- на каждом последующем курсе соответственно по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов - четыре месяца.

Работодатель предоставляет без сохранения заработной платы отпуск для:

- сдачи вступительных экзаменов – 15 календарных дней;
- для сдачи вступительных экзаменов слушателями подготовительных отделений ОУ ВПО – 15 календарных дней;
- для всех видов сдачи промежуточных и итоговых государственных экзаменов при совмещении работы с очной формой обучения.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в ОУ ВПО имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

7.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям за счет средств внебюджетных источников.

7.6. Работники, обучающиеся в ОУ ВПО, СПО, заключают договор с работодателем об обязательной отработке после обучения в течение 3-х лет, при условии что обучение производилось за счет средств работодателя.

7.7. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений (приказ № 209 от 24.03.2010 Минобразования и науки РФ) по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.8. Работодатель предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории за 4 месяца.

7.9. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности;
- отпуска до 1 года;
- за год до наступления пенсионного возраста;
- в случае возобновления педагогической деятельности (кроме случаев ст. 81, 336 ТК РФ).

РФ).

Оплата труда данным педагогическим работникам устанавливается приказом директора с момента выхода работника на работу на срок не более 1 года.

Воспользоваться данным условием можно не более чем один раз.

7.10. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «основы безопасности жизнедеятельности», допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;
преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Преподаватель физической культуры (физического воспитания)
преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ);
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физической культуры (физического воспитания); Преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
---	---

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного учреждения.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять работников коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, указанные в статье 179 ТК РФ. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

8.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Для реализации прав работников на охрану и безопасность труда, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, в техникуме принято Положение об охране труда в ГПОУ ЯО Пошехонском аграрно-политехническом колледже (далее - Положение об охране труда).

9.2. С целью создания нормальных условий труда работников колледжа работодатель обязуется обеспечить:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета;
- 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 законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников;
- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений колледжа для безопасного их использования работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- режим запрета курения в местах общего пользования;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях колледжа, подготовленных к зиме;
- обеспечить работников колледжа средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 № 541 (предусмотреть при приобретении средств индивидуальной защиты для уборщиц замену сапог резиновых на галоши резиновые);
- организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.3. При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя и комиссию по охране труда.

9.4. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

9.5. Немедленное прекращение работ в колледже осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;

- авария, связанная с затоплением помещений колледжа;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- иных чрезвычайных ситуациях.

9.6. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, аттестацию рабочих мест, за счет средств, выделяемых на содержание учреждения.

Контроль за своевременным расходованием выделяемых средств возложить от работодателя на инженера по охране труда.

9.7. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в колледже, создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в колледже, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

9.8. Профсоюзный комитет при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

9.9. Работники колледжа в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

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

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель и профком, при наличии подтверждающих документов, а также финансовых возможностей по письменному заявлению работника могут оказывать материальную помощь работнику в следующих случаях:

- рождения ребенка,
- смерти близких родственников работника колледжа,
- смерти сотрудника его близким родственникам,
- стихийного бедствия и других обстоятельств, в результате которых работник техникума понес значительные материальные убытки,
- болезни работника колледжа, требующей дорогостоящего лечения (при наличии документов),
- приобретения санаторно-курортной путевки для лечения за свой счет,
- тяжелого материального положения.
- юбилейные и праздничные (День инвалида) даты (не работающим пенсионерам и бывшим сотрудникам колледжа), а также в случае смерти бывшего работника колледжа проработавшего в учреждении не менее 10 лет. При наличии экономии фонда оплаты труда.

10.2. При наличии финансовых возможностей работодатель может оказать материальную помощь по письменному заявлению следующим категориям работников колледжа:

- многодетным семьям;
- семьям, имеющим детей-инвалидов;
- одиноким матерям и отцам;
- пенсионерам и инвалидам.

10.3. Оказание материальной помощи и выплаты социального характера производится на основании письменного заявления работника. Основанием для выплаты является приказ директора колледжа с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

10.4. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании профкома.

10.5. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению дополнительный краткосрочный отпуск продолжительностью до 5 (пяти) календарных дней в случаях:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске.

10.6. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

10.7. При наличии финансовых возможностей работодатель может предоставлять работникам колледжа и пенсионерам, ушедшим на пенсию из колледжа, подарки в денежной форме к следующим праздничным датам:

- Юбилейная дата,
- День пожилого человека.

Размер выплат устанавливается исходя из финансовых возможностей на текущий финансовый год.

10.8. Работодатель может при наличии мест в общежитии на время работы в колледже предоставлять работникам, нуждающимся в жилье, комнату в общежитии колледжа с ежемесячной оплатой на общих основаниях в соответствии с утвержденной сметой.

10.9. Работникам колледжа предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб Интернета через компьютеры, установленные в подразделениях колледжа и в компьютерных классах.

10.10. Регистрация пользователей электронной почты и других служб производится соответствующей службой управления сетями колледжа.

10.11. Работодатель обязуется предоставлять льготные условия работникам колледжа для проведения юбилейных торжеств и коллективных мероприятий на базе столовой колледжа.

10.12. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд (20 лет и более) работодатель может ходатайствовать о награждении работников колледжа почетными грамотами Министерства.

10.13. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с работниками колледжа и членами их семей.

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности колледжа;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

11.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

11.4. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза колледжа.

11.5. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов профсоюза, полученных в колледже, на расчетный счет профкома.

11.6. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе администрации и профкома проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

11.7. Профком имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансирование колледжа, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.

11.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

11.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

11.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № ___ к настоящему коллективному договору.

11.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

11.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора техникума осуществляется сторонами договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников учреждения. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших коллективный договор.

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.10.2017 г.

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый либо не внесут в него изменения или дополнения.

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

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Перечень профессий и должностей, на которых работники
обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью
и другими средствами индивидуальной защиты

1. Мастер производственного обучения по профессии «Сварщик»
2. Мастер производственного обучения по профессии «Автомеханик»
3. Повар
4. Заведующая столовой
5. Кухонная рабочая
6. Уборщик служебных помещений

Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно
выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства

1. Мастер производственного обучения по профессии «Сварщик»
2. Мастер производственного обучения по профессии «Автомеханик»
3. Повар
4. Заведующая столовой
5. Кухонная рабочая
6. Уборщик служебных помещений

Перечень имущества, предоставляемого на безвозмездной основе
в пользование профсоюзному комитету на время действия коллективного
договора

1. Нежилое помещение 1 этажа учебного корпуса с № 12.

Перечень дополнительных гарантий для сотрудников ГПОУ ЯО
- Пошехонского аграрно-политехнического колледжа,
отработавших два и более лет

№ п/п	Наименование предоставляемой услуги	Стоимость услуги (на 2020 год)	Скидка процент	Сумма скидки	Стоимость предоставляемой услуги, с учетом скидки, для сотрудников и студентов колледжа
		2	3	4	5
1	Курсы «Водитель транспортных средств категории «С»»	52800,00	10 %	5300,00	47500,00
	В т.ч.: 1 занятие	1400,00	10 %	140,00	1260,00
	Пересдача экзамена	1250,00	10 %	125,00	1125,00
2	Курсы «Водитель транспортных средств категории «В»»	28500,00	10 %	3000,00	25500,00
	В т.ч.: 1 занятие	700,00	10 %	70,00	630,00
	Пересдача экзамена	1000,00	10 %	100,00	900,00
3	Курсы «Водитель транспортных средств категории «А»»	10000,00	10 %	1000,00	9000,00
4	Курсы «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства категорий «В», «С»»	20000,00	10 %	2000,00	18000,00
	В т.ч.: 1 занятие	1400,00	10 %	140,00	1260,00
	Пересдача экзамена	1000,00	10 %	100,00	900,00
5	Курсы «Тракторист категории «А1»» (водитель внедорожных мототранспортных средств)	9800,00	10 %	1000,00	8800,00
6	Курсы «Электрогазосварщик»	20250,00	20 %	4050,00	16200,00
7	Курсы «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин»	7400,00	30 %	2200,00	5200,00
8	Курсы «Повар»	15000,00	30 %	5000,00	10000,00
9	Услуги дополнительного образования:				бесплатно
	В т.ч.: «Тяжелая атлетика»	800,00	100 %	800,00	бесплатно
	«Калланетик»	650,00	100 %	650,00	бесплатно
	«Танцевальный коллектив STEP FORWARD»	650,00	100 %	650,00	бесплатно
10	Использование транспортных средств		50 %		

	для личных нужд (1 час)				
	В т.ч.: легкового автомобиля	500,00	50 %	250,00	250,00
	грузового автомобиля	1000,00	50 %	500,00	500,00
	трактора с телегой	1000,00	50 %	500,00	500,00
11	Пользование жилым помещением и коммунальными услугами в общежитии за 1 койко-место в сутки	250,00	25 %	Бесплатно каждые четвертые сутки, или четвертому человеку	

Стоимость конкретной услуги может измениться в соответствии с локальным (сметным расчётом). Процент скидки на период с 01.11.2020 до 30.10.2023 г. остается неизменным.



Администрация
Пошехонского МР,
Управление
социальной защиты
населения и труда

152850, Ярославская область,
г. Пошехонье, ул. Наб. р. Пертомка, 3"а",
тел., факс: 8-48546-21882
Email: uszn.posh@mail.ru

От 09.10.2020 г. № 131
На № _____ от _____

ГПОУ ЯО Пошехонский аграрно-
политехнический колледж

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ

ГПОУ ЯО Пошехонский аграрно-политехнический колледж

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

Муниципальное учреждение Управления социальной защиты населения и труда
Администрации Пошехонского муниципального района сообщает, что:

Коллективный договор

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрирован 09 октября 2020 г.
(дата регистрации)

Срок действия коллективного договора: с 01 ноября 2020 г. до 30 сентября 2023 г.

Регистрационный номер 131

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник МУ УСЗНиТ Администрации МР



Смирнова Е.А.

Рогова Наталья Васильевна
т.2-18-82