От работодателя:

Директор ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»

_____ А.В. Антимонов

м.п.

От работников:

Лицо, ответственное за подписание договора от коллектива

_____ Беляев А.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Борский государственный техникум» на 2020 -2023 годы.

(Протокол Общего собрания работников трудового коллектива №__3__ от «_13_» октября_ 2020г.)

ЭП

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
18. 10. 20 г. Регистрационный № 03752020
г.о.Нефтегорск, ул.Зеленая, 1 тел. (846-70) 2-27-78
Подпись

C=RU, O="ГБПОУ СО ""Борский государственный техникум""",
CN=Беляев Александр Анатольевич,
E=bgt-borskoe@yandex.ru
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
009f615b92418b2d4a
2023-05-10 16:10:41

Содержание:

1. Общие положения……
2. Трудовой договор……
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников……
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству……
5. Рабочее время и время отдыха……
6. Оплата и нормирование труда……
7. Гарантии и компенсации…….
8. Охрана труда и здоровья…….
9. Гарантии профсоюзной деятельности……
10. Обязательства профкома……
11. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон……

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Борский государственный техникум ».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области «Борский государственный техникум» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по соглашению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работники ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» » (далее – техникум), в лице их представителя – ответственного за подписание договора Беляева Александра Анатольевича;

работодатель в лице его представителя – директора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» - Антимонова Алексея Владимировича.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.5 Стороны признают основным фактором стабильной эффективной работы техникума социальное партнерство, т.е. коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в соответствии с действующим законодательством.

1.6 Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами. А также предоставлять возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором.

Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1. 16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с представителями коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)
2) Положение об оплате труда работников. (Приложение№2)
3) Соглашение по охране труда (Приложение № 4)
4) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Техникума (Приложение №5)
5) Положение о внебюджетных средствах (Приложение № 7)

2. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка *(Приложение №1)* и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, 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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме

2.5 Учебная нагрузка на учебный год для лиц преподавательского состава устанавливается приказом директора с 1 сентября и ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций и учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренных действующим законодательством.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных 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 (работа по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. 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.

2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан 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 (довести должностные обязанности, провести вводный инструктаж).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения, (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития техникума, требований закона «Об образовании» и Устава техникума.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Работодатель обязан проводить независимую оценку квалификации работника, с определением знаний, умений профессиональных навыков, профессионального опыты.

- Работники имеют право на независимую оценку квалификации.
- Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на протяжении независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств учредителей, выделяемых для этих целей согласно сметы на календарный год, а также собственных средств.

3.3.4.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.

3.3.5. 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. 173-176 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования Самарской области от 20 октября 2014 г. № 324-од год «О проведении аттестации работников в государственных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных образовательных учреждениях» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты к зарплате со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников 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.

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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (для работников с 40-часовой рабочей неделей).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее

уволенных или подлежащих увольнению из учреждения лиц с ограниченной трудоспособностью.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

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

4.4.4. Высвобождаемым работникам в связи с неудовлетворительными условиями труда предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.4.5. Обеспечить создание и поддержание условий труда, не наносящих ущерб и вред здоровью работников;

4.4.6. Способствовать созданию в организациях медицинской структуры, выполняющей функции по оздоровлению работников.

4.4.7. При ликвидации учреждения или сокращения штата (численности работников) предоставлять, предупрежденным об увольнении работникам, один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительность - рабочего времени, которая не может превышать:

Для мужчин: (40-часовая рабочая неделя) :

Начало рабочего дня с 8 ч. 00 мин.
Обед: с 12ч. 00 мин. до 13ч. 00 мин.
Окончание в 17 ч. 00 мин.

Для женщин: (36-часовая рабочая неделя)

Начало рабочего дня с 8 ч. 00 мин.

Обед: с 12ч. 00 мин. до 12ч. 48 мин.
Окончание в 16 ч. 00 мин.

В соответствии с требованием ФЗ №372 от 12.11.2019 года предоставлять льготы женщинам работающим на селе в полном объеме . В рамках требований Статьи 423 Трудового Кодекса Российской Федерации о возможности использования законодательной базы СССР вплоть до выпуска новых законов РФ.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя, сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (на ставку).

- Преподавателям и мастерам производственного обучения, занятым в процессе обучения – рабочее время считать в соответствии с тарификацией и расписанием занятий.
- В табелях учета рабочего времени отмечать фактический выход на работу буквой «Ф»
- Общими выходными днями для административно-хозяйственного персонала являются суббота и воскресенье, а для педагогического состава - воскресенье (с учетом педагогической нагрузки, согласно тарификации) (ст.100 ТК РФ).

Если, в случае служебной необходимости, часовая нагрузка составит более 36-ти часов, по заявлению предоставлять выходной день (согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г.).

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 техникума.

Продолжительность рабочего дня
для мастеров производственного обучения
(не имеющих педагогической нагрузки) – 7 часов 12 минут;
Начало рабочего дня с 7 ч. 48 мин.
Обед: в соответствии с учебным расписанием
Окончание в 16 ч. 00 мин.

Продолжительность рабочего дня
для преподавателей
Начало рабочего дня с 8 ч. 00 мин.
Обед: в соответствии с учебным расписанием
Окончание в 14 ч. 30 мин.

Продолжительность рабочего дня
дежурных по общежитию, сторожей техникума, сторожей полигона определяется графиками дежурств, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Техникума.

График дежурств дежурных по общежитию:
Дневная смена, 12 час.
Начало смены с 8ч.00 мин.
Окончание в 20ч.00 мин.
Ночная смена, 12 час.
Начало смены с 20 ч.00 мин.
Окончание в 8 ч.00 мин.

График дежурств сторожей техникума:
Дневная смена, 12 час.

Начало смены с 8ч.00 мин.
Окончание в 20ч.00 мин.
Ночная смена, 12 час.
Начало смены с 20 ч.00 мин.
Окончание в 8 ч.00 мин.

График дежурств сторожей полигона:

Дневная смена, 12 час.
Начало смены с 8 ч. 00 мин.
Окончание в 20ч.00 мин.
Ночная смена, 12 час.
Начало смены с 20 ч.00 мин.
Окончание в 8 ч.00 мин.

5.4.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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению, для методической работы и повышения квалификации.

5.7.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 письменному 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.

5.8. 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.

5.9. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о оплате труда *(Приложение №2).*

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время 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. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам, проработавшим на предприятии не менее 0,5 года, по их заявлению и при подтверждении основания, **отпуск с сохранением заработной платы**:

- при вступлении в брак работника - три календарных дня, внеочередной отпуск оплачивается (за отсутствие работника предоставляется заработная плата в ежемесячном эквиваленте).

5.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам, по их заявлению и при подтверждении основания, **отпуск без сохранения заработной платы**:

- при вступлении в брак работника до 5 дней, детей работников -трех календарных дней (включительно);
- при рождении (усыновлении) ребенка работникам до 5 календарных дней(включительно);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день (День знаний);
- по случаю смерти родителей, детей, жены, мужа, брата, сестры, дедушки, бабушки, родителей одного из супругов до 5 календарных дней(включительно).

5.14. Предоставить работнику по его заявлению отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с оплатой, установленной государством.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в т.ч. в обязательном порядке на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, полученного при исполнении обязанностей военной, службы, -до 14 календарных дней в году,
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем, Уставом техникума.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие

праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. 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).

5.19. Дежурство педагогических работников но учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников и на основании постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» постановления Правительства Самарской области от 30.11.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании», нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической (для педагогических работников) работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за проработанный месяц:

за первую половину месяца-21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца-6-го числа следующего месяца. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленным статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6.4. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда, исходя из Положения об оплате труда работников;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Работнику может быть выплачена премия в соответствии с Положением об оплате

труда.

6.6. В конце года Работнику может быть выплачена премия, при условии экономии бюджета, пропорционально отработанному времени (исключая время нахождения Работника в отпуске без сохранения заработной платы, на больничном листе).

6.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы,

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.9.3. За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями (карантин, отмена занятий в связи с температурным режимом, аварийные работы) сохраняет заработную плату в размере 100%; в случае простоя по вине работодателя - 100% заработной платы (ст. 155,157 ТК РФ).

6.10. Для сменных работников часовая оплата рассчитывается исходя из 36-часовой недели – для женщин, 40-часовой недели – для мужчин.

6.11. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, ст.151 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы,ст.60.2 ТК РФ.

6.12. При направлении работника в командировку за ним сохраняется место работы и средний заработок, ст.167 ТК РФ и исчисляется в порядке, указанном ст.139 ТК РФ.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

6.14. Резервировать 2 рабочих места для трудоустройства инвалидов, создать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

7. Гарантии и компенсации

7. 1. Стороны договорились, что работодатель;

7.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.3. Направлять в ЦСО сведения о педагогических работниках для обеспечения льготных выплат за коммунальные услуги педагогическим работникам на основании Закона Самарской области №71-ГД от 10.07.2008г. «О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, предоставляемых отдельным категориям граждан,

проживающих в Самарской области, и о внесении изменений в отдельные законы Самарской области»

7.1.4 При необходимости оказывает помощь работникам Техникума, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляя им имеющуюся технику по льготной цене;

7.1.5 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

7.1.6 Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.1.7 Оказывает из средств экономии учреждения материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере оклада.

7.1.8 Осуществляет из средств экономии учреждения выплату дополнительного выходного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Техникума.

7.1.9 Предоставляет работникам и пенсионерам коллектива землю под посадку картофеля и бахчевых культур на 20% дешевле, от предоставляемой стоимости.

7.1.10. При достижении возраста-

женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет, выплачивает едино разовую выплату в размере 5000 рублей.

7.1.11. В новогодние праздники организовывать для детей (от рождения до 16 лет включительно) новогодние подарки средней стоимостью 300 рублей за счет средств организации и других финансовых источников.

7.1.12. Работодатель обязуется направлять сведения для поощрения победителей экономического соревнования за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

7.1.13 Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника.

7.1.14. По мере возможности предоставлять льготные путевки на санаторно-курортное лечение работникам Учреждения.

7.1.15.Предоставлять возможность негосударственным пенсионным фондам проводить работу по страхованию работников в целях повышения социальной защищенности работников.

7.1.16. Организовать регулярное горячие питание работников (буфет)

7.1.17. Для соблюдения мер по борьбе с курением на рабочем мести и защите некурящих сотрудников, приказом директора запретить курение на рабочих местах, организовать место для курения в специально оборудованном месте.

7.1.18. Предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы беременным женщинам с ранних сроков беременности (не менее десяти недель) по личному заявлению.

7.1.19 По мере возможности производить частичную оплату путевок в детские санатории и оздоровительные лагеря.

7.1.20 Ежегодно на основании заявления работника предоставлять право на прохождение диспансеризации сотрудников с сохранением среднего заработка:

-от 40 лет – 1 день ежегодно

-лицам предпенсионного возраста и пенсионерам 2 дня в год

-Другим работникам – в 3 года – 1 день.

. Для проверки здоровья они смогут использовать соответственно 1 или 2 дня. За сотрудником сохраняется на это время место работы и средний заработок. Сотрудник должен будет согласовать с работодателем день для похода в медучреждение и в последствии предоставить медсправки о прохождении диспансеризации.

Сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности и ему обьявлено взыскание за отсутствие на работе, если в этот день он проходил диспансеризацию, но руководство не предупредил.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда *(Приложение № 4)*.

8.2. Проводить в учреждении спецоценку рабочих мест по условиям труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.6. 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

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. 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,

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом, контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда,

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

8.17. Вменить в должностные обязанности конкретным работникам бухгалтерии и отдела кадров своевременное и достоверное оформление сведений о заработной плате работающих и стаже их работы для представления в пенсионные фонды в соответствии, с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"

8.18. Профком обязуется:

- проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. .

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Членские, профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением: среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по

инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени и отпусков на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам: и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, заложенных в настоящем коллективном договоре приложением по оплате труда.

10.4.Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в судебных и иных органах.

10.7 Совместно с работодателем и работниками соблюдать нормы профессиональной этики.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособия по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления

работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.13. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

11. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно в январе месяце.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Список приложений к колдоговору ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» на 2020-2023 годы

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»; стр ___ - ___
2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»; стр ___ - ___
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»; стр ___ - ___
4. Положение об организации работы охране труда для работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»; стр ___ - ___
5. Положение о служебных командировках для работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»; стр ___ - ___
6. Положение о системе нормирования труда в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»;
7. Положение о внебюджетных средствах ГБПОУ СО «Борский государственный техникум». стр ___ - ___
8. Положение об особенностях направления в служебную командировку ГБПОУ СО «Борский государственный техникум». стр ___ - ___
9. Соглашение по охране труда на 2020-2023 годы. стр ___ - ___

Протокол №3

общего собрания членов трудового коллектива
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Самарской области «Борский государственный техникум»

с.Борское от 13 октября 2020года

Членов трудового коллектива- 62 человека
Присутствовали на собрании- _48__ человек

ПОВЕСТКА СОБРАНИЯ

1. Утверждение Коллективного договора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» на 2020-2023 гг.
2. Избрание представителя трудового коллектива для подписания Коллективного договора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» на 2020-2023 гг. от имени трудового коллектива.
3. О комиссии по контролю за выполнением коллективного договора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум».
4. О комиссии по трудовым спорам ГБПОУ СО «Борский государственный техникум».

Слушали:
По первому вопросу Наумову М.В. специалиста по кадрам ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» о содержании Коллективного договора и работе комиссии по разработке Коллективного договора на 2020-2023 гг.
Вопросы к докладчику - нет.
Голосовали: «за» -48, «против» - нет, «воздержались» - нет.
По второму вопросу - Рязанцеву Е.В. , преподавателя, с предложением избрать представителем трудового коллектива и разрешить от имени трудового коллектива подписать коллективный договор ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» на 2020-2023 г.г Беляеву Александру Анатольевичу , заведующему хозяйством.
Голосовали: «за»-48, «против» - нет, «воздержались» - нет.
По 3 вопросу слушали Андреева В.Ф. заведующего ПДОУ :
- О комиссии по контролю за выполнением коллективного договора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум».
По 4 вопросу слушали Ситникова С.В. заместителя директора по УПР:
- О комиссии по трудовым спорам ГБПОУ СО «Борский государственный техникум».
Решили:

1. Утвердить Коллективный договор ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» на 2020-2023 гг.
2. Делегировать право подписи Коллективного договора от имени трудового коллектива Беляева А.А. заведующего хозяйством.
3. Избрать Комиссию по контролю за выполнением коллективного договора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» в составе:

   От работодателя:

   1. Андреев В.Ф. – заведующий ПДОУ;
   2. Исаев М.А. – специалист по охране труда.

   От работников

   1. Блинкова Л.Н.- мастер производственного обучения;
   2. Гуреева Т.С. – преподаватель;
   3. Попов В.И. – электрогазосварщик.
4. Избрать комиссию по трудовым спорам ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» в составе:

   От работодателя

   1. Ситников С.В.- заместитель директора по УПР;
   2. Наумова М.В. – специалист по кадрам;
   3. Беляев А.А. – заведующий хозяйством.

   От трудового коллектива

   1. Рязанцева Е.В.- преподаватель;
   2. Гаршин В.С. – мастер производственного обучения (старший);
   3. Несмиянов Н.Ф. – механик.

Голосовали : «за»-48, «против» - нет, «воздержались» - нет.

Председатель собрания _____Наумова М.В.
Секретарь собрания _____Блинкова Л.В.