

**Министерство образования и науки РТ  
ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
«Мензелинский сельскохозяйственный техникум»  
на 2022-2025 г.г.**

**Мензелинск – 2022**

Министерство образования и науки РТ  
ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»

Директор МСХТ



Э.Ш. Фаттахова

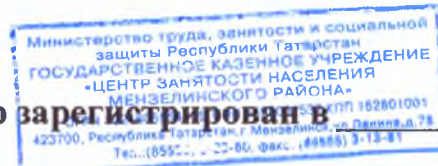
Председатель первичной  
профсоюзной организации техникума

Алишарова М.В.

«    »    2022 г.

«    »    2022 г.

Коллективный договор **зарегистрирован**



Регистрационный № 119 от 08.07.2022

подписан Алишарова М.В.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения  
«Мензелинский сельскохозяйственный техникум»  
на 2022-2025 г.г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного автономного профессионального образовательного**  
**учреждения «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учебного заведения, достижения социального партнерства, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Основой для заключения настоящего коллективного договора являются правовые акты: Конституция РФ, Конституция РТ, Трудовой кодекс РФ, «Закон об образовании в Российской Федерации», Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования", и другие, законодательные и нормативные правовые акты.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора техникума Фаттаховой Э.Ш. и сотрудниками, представителем которых является первичная профсоюзная организация «ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум», в лице председателя профсоюзного комитета, уполномоченного Уставом профсоюза, именуемого в дальнейшем «Профком», в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установление дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание благоприятных условий деятельности структурных подразделений техникума и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения техникума.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.3 Контроль над исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.4 Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений в порядке, установленном ТК РФ.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума независимо от стажа работы, режима занятости.

1.6 Стороны, договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения

коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, расторжения трудового договора с руководителем техникума

1.8 При реорганизации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. При принятии в период действия настоящего коллективного договора законов по вопросам, которые не нашли отражение в договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

1.11. Администрация настоящим договором признает профсоюзный комитет коллективным представителем всех сотрудников техникума при разработке и заключении коллективного договора в переговорах по вопросам оплаты труда, о продолжительности рабочего времени, соблюдении трудового законодательства занятости и высвобождении работников, а также по вопросам социально-экономической защищенности организации, лечения и других положений коллективного договора.

1.12. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласует с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о порядке и условиях надбавок;

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

1.14. Стороны определяют следующие формы управления техникумом непосредственно работникам и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесении предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей, сотрудников техникума регулируется нормами действующего законодательства о труде, ТК РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.2. Прием на работу осуществлять путем заключения с работником трудового договора в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор, согласно ст. 57 ТК РФ должен содержать основные критерии обязательные к включению: права и обязанности работника, основное содержание работы, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы, компенсации, и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме статья 57 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, 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.

2.5. Объем педагогической нагрузки педагогическим устанавливается директором исходя из количества часов по учебному плану, программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях предусмотренных типовым положением об СПО. Объем учебной нагрузки преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год для преподавателей постоянно работающих в техникуме сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю 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, плана приема студентов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа, административным работникам

техникума, а также педагогическим работникам других учебных заведений, работникам предприятий, учреждений, организаций предоставляется только в том случае, если основные работники-преподаватели обеспечены преподавательской работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие 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 или приказе руководителя техникума возможны только:

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе директора в следующих случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замены отсутствующего преподавателя, причем продолжительность выполнения преподавателем без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнившего эту учебную нагрузку

- возвращения на работу преподавателя прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска

- простоя, когда преподавателям с учетом их специальности и квалификации поручается другая работа на все время простоя в техникуме или в другом учебном заведении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях)

2.11. Режим рабочего времени преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы.

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям,

обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение плана приема, количество студентов), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательной программы и других при продолжении работы работником без изменений его трудовой функции, ст.74 ТК РФ. 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 в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то необходимо в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

2.13. При заключении трудового договора с работником необходимо ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иным федеральным законом (ст. 77 ТК РФ)

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года

3.3.2. 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).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в высших, средних учебных заведениях, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала и в случаях массового высвобождения, не позднее, чем за 3 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, предлагаемые 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.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией техникума (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились что:

4.5.1. 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 так же:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в техникуме свыше 10 лет);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

4.5.2. Высвобожденным 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.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенные в связи с сокращением численности или штата.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время сотрудников, преподавателей определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст.91 ТК РФ, приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым директором по согласованию с профкомом, 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 техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст.333 ТК

РФ). В 36 часов включается преподавательская, воспитательная и другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками по должностям.

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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогических советов, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума 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.

5.7. 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 3 лет.

5.8. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами внутреннего распорядка техникума, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время зимних, а также время летних каникул не совпадающей с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. 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 директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на

территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Работники техникума имеют право:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава (ст. 115 ТК РФ) (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст. 116-120 ТК РФ).

5.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 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 финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть, заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия) – ст.127 ТК РФ

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- на похороны близких родственников (родители, дети) - 3 дня;
  - при рождении ребенка в семье - 1 день;
  - для проводов детей в армию - 2 дня;
  - в случаях свадьбы работника - 3 дня;
  - не освобожденному председателю и бухгалтеру первичной профсоюзной организации - 6 дней;
- без сохранения заработной платы:
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
  - 1 сентября в связи с поступлением в школу детей работника – 1 день

5.13.2. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя (ст.128 ТК РФ).

5.13.3. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней устанавливается:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению

работников может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.13.4. Женщинам, имеющим детей до 16 лет, с согласия руководителя предоставляется еженедельно не менее 2 часов свободного времени или 1 свободный день в месяц полностью или частично оплачиваемый за счет средств работодателя (Постановление Совета Министров Татарской АССР от 14 июня 1991 года N 261 "О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР", Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 21 июня 2018 г. N 503 "О внесении изменений в постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 N 261 "О дополнительных мерах по поддержке материнства и детства в Татарской ССР").

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

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

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму, 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 со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Условия оплаты труда должностей работников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум» установлены в соответствии с положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум», которое определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

6.2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом

финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения

6.3. Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.4. Ставки заработной платы (оклады) работников техникума определяются по

квалификационным группам: работников образования, общеотраслевых профессий рабочих, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, директора техникума и его заместителей, в том числе главного бухгалтера.

6.5 Должностные оклады и условия оплаты труда работников техникума устанавливаются по отдельным категориям работников на основе соответствующих нормативных документов, штатного расписания, трудовых договоров и тарификации часов. Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки, своих служебных обязанностей.

6.6 Преподавателям выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе критериев оценки эффективности деятельности по следующим критериям:

- Успеваемость студентов по итогам сессии и/или независимого оценивания образовательных результатов
- Качество знаний студентов
- Динамика среднего балла по предмету по всем группам
- Подготовка студентов–участников и призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету
- Обеспечение безопасности жизнедеятельности студентов в учебно-воспитательном процессе
- Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах
- Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.
- Организация мероприятий внеурочной деятельности со спортивно-массовым характером, посещение культурно-массовых мероприятий со студентами и т.д.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 20 числа текущего месяца и 7 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных

окладов) производится:

-при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

Изменение процентных надбавок выплат стимулирующего и компенсационного характера производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссии;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при выплатах работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – со дня издания приказа по итогам аттестации рабочих мест;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой категории оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу помимо основной, в данном техникуме на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. 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 неполученной заработной платы ст. 234 ТК РФ.

6.10.2. 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 учетом процентов (денежной компенсации) в размере 0,01%.

6.10.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у предприятия средств.

6.10.4. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.10.5. За совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующего работника производится доплата до 50% от заработка отсутствующего работника.

6.11. В случае экономии фонда заработной платы за счет бюджетных средств предусмотреть поощрение сотрудников ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»

6.12. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда, в размере не более 4% базового оклада. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

6.13. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

6.14. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 40% от тарифной часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену.

Смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, считается ночной (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра).

6.15. За выполнение не престижных работ, связанных с дискомфортными условиями труда рабочих (по уборке нечистот) производить доплату согласно расчета;

6.16. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной, нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.18. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). Расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные возмещаются в размерах, установленных Положением о служебных командировках.

6.19. Поощрение педагогов-новаторов, победителей соревнования, конкурсов осуществляется в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Мензелинский сельскохозяйственный техникум».

6.20. Согласно ст.136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.21. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения.

6.22. Должностные оклады и условия оплаты труда работников техникума устанавливаются по отдельным категориям работников на основе соответствующих нормативных документов, штатного расписания, трудовых договоров и тарификации часов.

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель техникума.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Обеспечивает предоставление общежития в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.3. Организует в техникуме общественное питание (столовая, буфет)

7.4. Выплачивать работникам в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере 1 оклада из внебюджетных средств.

7.5. В случае смерти близкого родственника работника, работнику выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей из внебюджетных средств

7.6 Представляет средства на приобретение:

- продуктовых наборов пенсионерам, вышедших на пенсию с учреждения, ко Дню пожилых людей -1 октября в размере 300-500 руб. каждому.

7.7 Осуществляет из бюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям работников:

- получившим трудовое увечье в техникуме;

- всем работникам уволенным в связи ликвидацией техникума;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию;

- других случаях.

7.8. В случае отсутствия фонда оплаты бюджетных средств, оплата осуществляется из внебюджетных средств техникума.

7.9. Средства на социальную поддержку руководителя выделяются при наличии экономии средств фонда оплаты труда из средств, выделяемых на выполнение государственного задания, и / или доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на основании приказа учредителя.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников техникума на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением



в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда средств из фонда оплаты труда

8.3. Провести в техникуме аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда порядки и сроки установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума 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 техникума по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций. Журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой обуви и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.11. 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.

8.12. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

8.14. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой

на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. 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.

8.16. В целях сохранения здоровья работников и профилактики профессиональных заболеваний обязуется:

- осуществлять оздоровительные мероприятия в соответствии с планом медработников здравпункта;

- обеспечить проведение предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров работников за счет средств работодателя в соответствии с графиком с сохранением места работы (должности), среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) ст. 212 ТК РФ.

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

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в техникуме. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников техникума.

8.20. Выделять средства на развитие физической культуры и спорта, культурно-массовую работу исходя из финансовой возможности.

8.21. Создать необходимые условия для занятий спортом, художественной самодеятельностью, культурного развития работников;

8.22. Предоставлять бесплатно транспорт для выезда работников на спортивные соревнования и участия в концертах художественной самодеятельности.

8.23. Сохранять за работниками, отсутствующими в связи с участием в спортивных соревнованиях и художественной самодеятельности, среднемесячную заработную плату за дни отсутствия.

8.24. Регулярно организовывать спортивные соревнования среди работников.

8.25. Один раз в полгода информировать коллектив техникума о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.26. Организовать диспансеризацию, питание и оздоровительное лечение работников, в т.ч. за счет средств, направляемых установленном законодательством порядке на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 %.

8.27. На основании результатов проведения СОУТ и приказа от 30.01.2019 г № 33 установить надбавки к заработной плате и дополнительно оплачиваемые отпуска за вредные условия труда:

- 4 % от оклада классам 3.1 и 3.2.

- установить дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 7 календарных дней классу 3.2.

## **IX. КУЛЬТУРНО- ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА.**

Профком обязуется:

9.1. Организовывать физкультурные оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников техникума

9.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников техникума.

## **X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы, трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б», пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведения оздоровительной, культурно массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячно 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 перечислений средств не допускается.

10.7. 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.

10.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б», пунктом 3 и пунктом 5 (ст. 81 ТК РФ) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития техникума.

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

10.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК )
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 193 ТК РФ)
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работника (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

Профком обязуется:

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ТК РФ.

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

11.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов техникума.

11.4. 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.

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

11.6. Направлять учредителю техникума заявления о нарушении руководителем техникума, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников техникума, и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплате.

11.11. Участвовать в работе комиссии техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников техникума.

11.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.14. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников, июнь текущего года, февраль следующего года.

12.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период

действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. 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.

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

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

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

От работодателя:

Директор техникума

\_\_\_\_\_/Э.Ш. Фаттахова./

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации техникума

\_\_\_\_\_/М.В.Тимофеева

/