

УТВЕРЖДЕН

На общем собрании (конференции)
работников и обучающихся
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Чувашской Республики
«Вурнарский сельскохозяйственный
техникум» Министерства образования
Чувашской Республики

Протокол № 3 от «5» мая 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Чувашской Республики «Вурнарский сельскохозяйственный
техникум» Министерства образования Чувашской Республики
на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики

(указать наименование органа)

Регистрационный № 24 от «13» 11 2024 года.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

Иванова А. Н.
(должность, ФИО, подпись)

Иванова Алина Николаевна, главный специалист-эксперт
сектора кадровой работы, по наградам и противодействию
коррупции отдела организационной, кадровой и
юридической работы администрации Вурнарского
муниципального округа Чувашской Республики

пгт.Вурнары - 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их законных представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Чувашской Республики «Вурнарский сельскохозяйственный техникум» Министерства образования Чувашской Республики (далее - Вурнарский сельскохозяйственный техникум Минобразования Чувашии, Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ и иными нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и отдыха по сравнению с законами, нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице своего полномочного представителя -председателя общего собрания (конференция) Автономного учреждения, который избирается на заседании общего собрания (конференции) Автономного учреждения сроком на один календарный год;

- работодатель в лице его представителя – директора техникума Львовой Ольги Валериановны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, для которых Учреждение является основным местом работы.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания. Совет Автономного учреждения обязуется разъяснить 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 (слияние, присоединение, разделение, выделение) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.11. Льготы и гарантии, установленные коллективным договором, распространяются и на руководителя Учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

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

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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает в соответствии со ст.372 ТК РФ:

- Правила внутреннего трудового распорядка в Вурнарском сельскохозяйственном техникуме Минобразования Чувашии;
- Положение об оплате труда работников Вурнарского сельскохозяйственного техникума Минобразования Чувашии;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Вурнарского сельскохозяйственного техникума Минобразования Чувашии;
- Положение о премировании, моральном и материальном стимулировании работников;
- Соглашение по охране труда.

1.16. Общие обязательства работодателя и работников.

1.16.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Учреждения;

1.16.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, укреплять трудовую дисциплину, уважать права друг друга;

2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законам «Об образовании», Уставом учреждения, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. 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. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст.65 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. (статья 66.1 ТК РФ)

2.4. Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льгот и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации работников учреждения определяет Работодатель.

3.3 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Повышение квалификации работников проводится не реже одного раза в 3 года в других образовательных учреждениях, с которыми организация заключила договор путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертации, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов форм повышения квалификации.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.6.2. Организовать проведение аттестации работников в соответствии Приказом Министерства образования и науки РФ от 28 июля 2014 г. № 795 "Об утверждении положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников" и по ее результатам устанавливать работником соответствующие полученными квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6.3 Квалификационная категория преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета, не зависимо от того, какой конкретной должности присвоена квалификационная категория при совпадении профиля.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

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 (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1 Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, имеют также лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

4.4.2. Высвобождающим работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право 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, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогических работников в соответствии с Уставом учреждения ограничивается верхним пределом (ст.333 ТК РФ).

5.3. В Учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными для административно-управляющего персонала, шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем для учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава.

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. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.6. Общими выходными днями является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст.111 ТК РФ).

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 и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по подписанному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным в установленном порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть представлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпусков работник должен быть извещен под роспись 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 письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодателем в соответствии с графиком отпусков предоставляется работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ, педагогическим работникам – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ), работающим инвалидам – 30 календарных дней.

5.12. Если работнику не была своевременно произведена оплата за время основного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный основной оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы преподавателям длительный отпуск (без сохранения заработной платы) сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

5.13.2. Предоставлять по письменному заявлению работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (в рабочих днях):

- для сопровождения 1 сентября детей – первоклассников – 1 день;
- при рождении ребенка (супругу) 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- при бракосочетании работника 3 дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, бабушка, дедушка, бабушка, сестра, брат) – 3 дня.

5.13.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.14. Работнику, имеющему двух или 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, мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, родственникам для ухода за заболевшим членам семьи, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.15. Работникам на основании письменных заявлений и случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ)

5.18. В учреждении ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в летний период (июль-август)-в период студенческих каникул.

5.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней.

5.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.21. В случае проведения научно-практических конференций учреждением в выходные дни по производственной необходимости, работникам предоставляются другие дни отдыха в течение ближайших двух недель.

5.22. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на: дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель; один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранение среднего заработка (ст. 173.1 ТК РФ).

5.23. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60-1 ТК РФ)

5.24 В каникулярное время трудовой коллектив может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории Учреждения и т.п.), а также педагогические работники в соответствии с учебным планом осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы (п. 4.2 Приказа Министерства образования № 536).

5.25 Совместно с администрацией Учреждения заниматься вопросами проведения торжественных, юбилейных и праздничных мероприятий.

5.26. Организовывать коллективные поездки и посещение театров, концертов, музеев.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Систему заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливать на основании ст.135 ТК РФ в соответствии с Положением о распределении стимулирующего части фонда оплаты труда.

6.2. Систему премирования и поощрений регулировать Положением о премировании, моральном и материальном стимулировании работников учреждения.

6.3. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении не может быть ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца – аванс (за первую половину месяца) – 19 числа текущего месяца, вторая часть заработной плата (вторая половина месяца) – 4 числа следующего месяца.

Заработная плата перечисляется работнику на указанный им счет в банке.

Не позднее чем за 3 (три) дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производят:

- при увеличении стажа непрерывной работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.6. На работников, выполняющих определенную работу без занятия штатной должности (включая работников, эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

6.7.2. 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 не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

6.7.4. Сверхурочную работу оплачивать в соответствии в ст.152 ТК РФ. К сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ).

6.7.5. Плату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.7.6. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7.7. При наличии средств производить премирование работников по итогам работы за год. Работникам Учреждения выплачивать вознаграждение по итогам работы за год.

6.7.8. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь работникам Учреждения в размере 25 % МРОТ;

- в связи со свадьбой;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65).

6.7.9 При наличии денежных средств на ГСМ предоставить транспорт сотрудникам и родственникам ветеранов учреждения в связи со смертью близкого родственника и ветерана на организацию похорон близких родственников работников учреждения и ветеранов при письменном обращении с просьбой об оказании помощи.

6.8. Работодатель обязуется:

- подготовить и провести тарификацию педагогических и руководящих работников учреждения к началу учебного года.

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

6.10. При выплате заработной платы бухгалтерией производится выдача каждому работнику лично в руки расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель обязуется:

7.1 Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма, стимулировать здоровый образ жизни, находить новые формы стимулирования.

7.2. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размере, определяемых законодательством.

7.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.6. Порядок предоставления гарантий и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением устанавливать со ст. 177 ТК РФ.

7.7. Составлять расписание занятий с учетом педагогической целесообразности;

7.8. Устанавливать учебную нагрузку преподавателям на новый год с учетом:

- обеспечения молодых специалистов учебной нагрузкой, не менее одной ставки;
- установления неполной учебной нагрузки с согласия преподавателя.

7.9. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.10. Организовать торжественные проводы уходящих на пенсию работников учреждения с вручением ценных подарков при наличии финансовых средств.

7.11. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 МРОТ получившим трудовое увечье в данном Учреждении.

7.12. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств бюджетных, внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.13. Оказывать при наличии денежных средств единовременные поощрительные выплаты работникам ко Дню защитников Отечества, Международному женскому Дню, Дню работника образования, Дню пожилых.

7.14. Создать комиссию по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

7.15. Выделять автотранспорт коллективу учреждения для поездок на отдых 2 раза в год.

7.16. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

7.17. Стороны договорились, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Дням пожилых людей, защитников Отечества, 8 Марта, Дня работников проф. образования, Дня учителя, Нового года.

7.18. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Государственными наградами Российской Федерации и Чувашской Республики, Благодарностью Главы Чувашской Республики, Ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования Чувашской Республики.

7.19. В Учреждении устанавливаются дополнительные гарантии, компенсации и льготы категориям работников, для которых предусмотрены особенности регулирования труда в соответствии с трудовыми законодательством.

7.20. Организовать бесплатное питание работников занятых на весенне-полевых и осенне-полевых работах.

7.21. Организовать при наличии средств, бесплатную перевозку работников между корпусами (Учебный корпус – Учебный корпус на 420 мест) учреждения, не реже двух раз в рабочий день.

7.22. Выделять автотранспорт по заявлению работников для хозяйственно-бытовых нужд на льготных условиях (с личной оплатой за ГСМ).

7.23. Выделять автотранспорт по заявлению работника в случае смерти близких родственников и на свадьбу, в т.ч. детей - на льготных условиях (с личной оплатой за ГСМ).

7.24. Техникум имеет право реализовать собственную сельскохозяйственную продукцию сотрудникам учреждения.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (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, средства в сумме 0,2% от суммы затрат на деятельность учреждения.

8.3. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки.

8.4. 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 работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения, оформить уголки, стенды по охране труда.

8.6. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения 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. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

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

8.17. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.20. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости и оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

8.21. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.25. Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда работников учреждения;
- осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний;
- проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

8.26. Стороны находят необходимым все реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников Учреждения вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.27. Приобретение дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников (далее – дезинфицирующие средства) и дозирующие устройств (оборудования) для обработки рук указанными антисептиками (далее дозирующие устройства).

**9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

9.5. 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.

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

9.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

9.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, ст.44 ТК РФ).

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

От работодателя:
Директор Вурнарского
сельскохозяйственного техникума
Минобразования Луватии
О.В. Львова



От работников:
Председатель общего собрания
(конференции) Автономного учреждения
Павлов Ю А

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

| | | |
|--|--|---|
| Субъект Российской Федерации | Чувашская Республика | |
| Наименование города (района) | Вурнарский район | |
| Наименование организации | Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чувашской Республики «Вурнарский сельскохозяйственный техникум» Министерства образования Чувашской Республики | |
| Наименование вида экономической деятельности организации | Образование | |
| Организационно-правовая форма | Автономное учреждение | |
| Наименование вида собственности организации | Государственная | |
| Численность работников, охваченных коллективным договором | 50 | |
| Дата заключения договора | | |
| Срок действия коллективного договора | 3 года | |
| Регистрационный номер | 24 | |
| Дата регистрации коллективного договора | 13.11.2024 | |
| Разделы коллективного договора | | |
| Трудовой договор и обеспечение занятости | Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником | |
| Оплата и нормирование труда | Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Вурнарский сельскохозяйственный техникум Минобразования Чувашский | |
| Рабочее время и время отдыха | Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней | |
| Обеспечение условий и охрана труда работников, экологии производства и санитарно-бытовых условий | Мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении предусмотрены разделом VIII коллективного договора | |
| Стороны коллективного договора, представители | от работодателей | от работников |
| | Директор работников Вурнарский сельскохозяйственный техникум Минобразования Чувашии Львова О.В. | Председатель общего собрания (конференция) Автономного учреждения <i>Тавлов Ю.А.</i> |

Зарегистрированный администрацией
Вурнарского муниципального округа
Чувашской Республики
«13» 11 2024 г.

*МЛВТ**Иванова А.И.*

Иванова Алина Николаевна, главный специалист-эксперт сектора кадровой работы, по наградам и противодействию коррупции отдела организационной, кадровой и юридической работы администрации Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 14 листов

Директор Вурнарского сельскохозяйственного
техникума Минобразования Чувашии

О.В. Львова



Генеральный директор ООО «Сельхозтехника» г. Вурнары
г. Вурнары, ул. Коммунальная, д. 10
Тел: (8362) 22-11-11, 22-11-12
Факс: (8362) 22-11-13
E-mail: selkhoz@vurnary.ru