

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
«Техникум механизации сельского хозяйства»
(ГБПОУ Республики Марий Эл «ТМСХ»)

на период с 14 февраля 2023 г по 13 февраля 2026 год

Подписан сторонами:

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Шуталева Т.А.

«13» февраля 2023 г.

М.П.

От работодателя:

Директор ГБПОУ
Республики Марий Эл «ТМСХ»
Садовин С.П.

«13» февраля 2023 г.

М.П.



Мари – Турек

2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ года

Руководитель органа по труду _____

(должность, ф.и.о. и подпись)

В вышестоящем выборном профсоюзном органе Мари-Туркеской

районной организации Общероссийского
Профсоюза работников образования.

Регистрационный № 88 от «22» марта 2023 года

Будегайцева _____

И

(должность, ф.и.о. и подпись)

Бутакова С.Ю.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. Общие положения	5
РАЗДЕЛ 2. Трудовой договор	7
РАЗДЕЛ 3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка работников	9
РАЗДЕЛ 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	
РАЗДЕЛ 5. Рабочее время и время отдыха	
РАЗДЕЛ 6. Оплата и нормирование труда.	
РАЗДЕЛ 7. Гарантии и компенсации, социальная защита работников.	
РАЗДЕЛ 8. Охрана труда и здоровья.	
РАЗДЕЛ 9. Гарантии профсоюзной деятельности.	
РАЗДЕЛ 10. Обязательства Профкома	20
РАЗДЕЛ 11. Контроль за выполнением КД. Ответственность сторон	21

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1.	Трудовой договор	32
2.	Правила внутреннего трудового распорядка	40
3.	Положение об оплате труда работников	54
4.	Положение о системе управления охраной труда	66
5.	Положение о комиссии по трудовым спорам	80
6.	Порядок проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	86
7.	Положение об аттестации педагогических работников	94
8.	Положение о графике сменности работы сторожа, повара, дежурного по общежитию	103
9.	Перечень профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты	107
10.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	110
11.	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в деятельности техникума	111
12-13	Перечень профессий и должностей работников техникума, на которые устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по СОУТ и аттестации рабочих мест	112
14	Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров	114
15	Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников	121
16	Форма расчетного листа	125

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90 – ФЗ. с дополнениями и изменениями.

ФЗ РФ «Об образовании в РФ» - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

МРОТ - Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Техникум механизации сельского хозяйства» (далее - Техникум).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2021 - 2023 годы

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Садовина С.П. (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Шуталевой Т.А. (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. КД заключен на 2023-2026 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

1.7. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования техникума, расторжения трудового договора с директором техникума.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) техникума КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности техникума КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации техникума КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в КД по соглашению сторон).

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профкомом вопросы:

1.	Трудовой договор
2.	Правила внутреннего трудового распорядка
3.	Положение об оплате труда работников

4.	Положение о системе управления охраной труда
5.	Положение о комиссии по трудовым спорам
6.	Порядок проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности
7.	Положение об аттестации педагогических работников
8.	Положение о графике сменности работы сторожа, повара, дежурного по общежитию
9.	Перечень профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты
10.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
11.	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в деятельности техникума
12.	Перечень профессий и должностей работников техникума, на которые устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по СОУТ и аттестации рабочих мест
13.	Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров
14.	Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников
15.	Форма расчетного листа

Указанные в тексте Приложения являются неотъемлемой частью КД.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления техникума непосредственно работниками и через Профком (ст. 24 ТК):

- учет мнения (по согласованию) с Профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесение предложений по улучшению качества работы и условий труда работников;
- участие в разработке и принятии КД.

1.20. При осуществлении контроля за выполнением КД стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.21. Стороны социального партнерства несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением пунктов договора, а также за нарушение и невыполнение обязательств по КД (ст. 54,55 ТК РФ).

1.22. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных

социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

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

1.24. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 14.02.2023 года по 13.02. 2026 года включительно.

1.25. Стороны согласились, что рассмотрение трудовых споров производится в порядке, установленном ТК РФ.

1.26. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

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

ТД является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. ТД с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В ТД указываются сведения, предусмотренные ч.1 ст.57 ТК РФ, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ч.2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.4а. Заключение ТД регламентируется ст. 63,64,65 ТК РФ. При заключении ТД для лиц, работающих в образовательных организациях, предусмотрена справка об отсутствии судимости.

2.5. Объем учебной нагрузки для педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий техникума по согласованию с Профкомом не позднее, чем за один месяц до ухода в очередной отпуск. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 п.7.1.1).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в учебном году только с письменного согласия работника и уведомлением его за 2 месяца.

Предварительная педагогическая нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, определяется директором техникума по представлению председателей методических комиссий с учетом мнения Профкома.

Окончательная педагогическая нагрузка устанавливается перед началом нового учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Право на распределение нагрузки предоставлено директору профессиональной образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данная профессионально-образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и новым образовательным стандартам, сокращения количества групп по Государственному заданию.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и уведомления профкома.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других профессионально-образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если она не может быть выполнена преподавателями, для которых техникум является местом основной работы, обеспеченных преподавательской работой в объеме менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. 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 работодателя в случаях:

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

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в техникуме на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Преподавателям, находящимся в очередном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный рабочий год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата с последующим применением условий ее уменьшения

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст.73 ТК РФ).

2.12. О введении изменений существенных условий ТД работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Техникуме.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ, ст.336 ТК РФ).

2.16. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

2.17. На основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде или формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять 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.

2.18. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в

том числе в форме принятия «Положения о защите персональных данных работников».

2.19. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума и направляет для обучения за счет техникума.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации и стажировку работников.

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

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

3.3.4. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату, а если курсы проходят без отрыва от производства, то всю заработную плату за отработанный период. Если работник направляется работодателем в другую местность на повышение квалификации, работодатель оплачивает 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).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном 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 и стажировки, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности техникума, по направлению техникума или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5.а. Работник, которому оказывалась материальная помощь, полная оплата обучения, предоставлялись гарантии и компенсации при получении второго высшего образования или повышение квалификации в аспирантуре, магистратуре и других учреждениях образования, имеющих государственную аккредитацию, обязуется в течение трех лет осуществлять педагогическую деятельность в данном учебном заведении.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных профессиональных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Включать в состав аттестационной комиссии представителя Профкома в случаях, предусмотренных ст.82 ТК.

3.3.7. В связи с вступлением в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Стороны договорились:

3.3.8. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;

– завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» сроком на 1 год;

– окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;

– окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

– выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет по истечении срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

В случае перевода педагогического работника на другую педагогическую должность по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется оплата труда.

Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком 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 8 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 учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций.
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

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

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 уволенных из техникума в связи с сокращением численности штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1190г № 298/3-1) установлено сокращенное рабочее время - 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

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

5.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

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

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

5.7. 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.

Работодатель, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время каникул, не совпадающее 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 руководителя.

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

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

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению), если позволяет производственная ситуация.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере семь календарных дней работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.13.2. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены оплачиваемые дни с сохранением заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по следующим исключительным основаниям:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день (предоставляется исключительно в День знаний);
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию, по мобилизации – 1 день (предоставляется исключительно в день провода);
- в связи с регистрацией брака детей работников – 3 дня;
- в связи со своим днем рождения – 1 день (предоставляется исключительно в день рождения);
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня за общественную работу.
- при работе без больничных листов – 3 календарных дня за год;

На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям), военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работающие в техникуме супруги имеют право на очередной отпуск в одно время.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых Отраслевым соглашением

5.14. Общий выходной день 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, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Для работающих на компьютере, устанавливается технический перерыв: 10 минут после каждого часа непрерывной работы

5.17. Длительность совещаний, заседаний МО и других мероприятий не может превышать 60 мин., а педагогических советов и собраний 120 минут.

5.18. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в

каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.19. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в организации в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в организации (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи) при наличии денежных средств;

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы с определением особенностей работы в таком режиме.

5.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Техникума осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РМЭ от 31.07.2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений РМЭ, находящихся в ведении Министерства образования и науки РМЭ» (в ред. постановлений Правительства РМЭ № 272 от 27.08.2013 г. «О внесении изменений в постановление Правительства РМЭ от 31.07.2012 г. № 283», № 60 от 13.02.2014 «Об изменении и о признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства РМЭ», № 313 от 20.06.2014 г. «О внесении изменений в постановление Правительства РМЭ от 31.07.2012 г. № 283», № 601 от 21.11.2014 г. «О внесении изменений в постановление Правительства РМЭ от 31.07.2012 г. № 283», № 161 от 30.03.2015 г. «Об изменении и о признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства РМЭ»), Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 5 октября 2017г № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г № 283, Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 мая 2018г. № 246 "О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Марий Эл", регулирующими правоотношения по оплате труда, определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ТМСХ»

6.2. Заработная плата работнику устанавливается ТД в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников техникума (приложение № 3)

6.3. Система оплаты труда работников техникума устанавливается и применяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

6.4. Положение об оплате труда работников техникума регулирует порядок и условия оплаты труда работников и определяет:

- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников и руководителей структурных подразделений;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- оплата труда при выполнении работ различной квалификации;
- оплата труда в выходные и праздничные дни;
- другие вопросы оплаты труда;
- выплаты за стаж работы.

6.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, Положением об оплате труда работников техникума.

6.6. Месячная заработная плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. Работнику техникума предоставляется расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (приложение №15).

6.8. Выплата заработной платы работникам техникума производится 2 раза в месяц: 30 числа (расчет) и 15 числа (аванс) каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями этот срок может быть перенесен.

Расчетный листок выдается до выдачи заработной платы.

При уходе в отпуск (при условии предварительного предупреждения работодателя за две недели) отпускные выплачиваются за 3 дня.

6.9. Оплата труда работников техникума устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.10. Заработная плата работнику выплачивается переводом денежных средств на его банковскую карту, указанную в его заявлении.

6.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается ФЗ или ТД.

6.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.13. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.14. В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 года.

6.15. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума по представлению заместителей директора, председателей МО, руководителей структурных подразделений. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы) производятся при экономии фонда оплаты труда. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном выражении ___руб. или в процентном соотношении к должностному окладу и должностному окладу с учетом педагогической нагрузки.

6.16. Единовременная материальная помощь может быть оказана в размере не более двух должностных окладов в год на основании личного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается из выделяемых субсидий на выполнение государственного задания и средств, приносящих доход деятельности техникума.

6.17. Работодатель использует все возможности для доведения среднемесячной заработной платы в техникуме до регионального.

6.18. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор техникума и главный бухгалтер.

6.20. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты

по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.21. Выплата вознаграждения за кураторство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.22. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

6.23. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы.(ст. 312.1-312.9 ТК РФ)

6.24. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы, то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

VII. Гарантии и компенсации, социальная защита работников.

7. Стороны договорились, что :

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего КД ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего КД, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.2. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами техникума в образовательных целях.

7.2.3. Премирование работников организации производится в пределах лимитов бюджетных обязательств организации на соответствующий финансовый год в связи с большим вкладом в развитие техникума и юбилейными датами 50;55 женщинам и 60;65 мужчинам до одного месячного оклада.

7.2.4. Организовать общественное питание для студентов и преподавателей. Предоставлять работникам места для приема пищи.

Профкому систематически контролировать работу столовой по соблюдению санминимума, ценообразования и качества приготовления пищи.

7.3 Администрация вправе выделять транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по льготным ценам и тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом.

7.4 Администрация вправе оказывать работникам за счет средств приносящих доход деятельности техникума материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) в размере 5000 рублей;
- женщине при рождении ребенка –3000 рублей;
- на лечение в размере 5000 рублей;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и др.) –5000 рублей.
- на детей поступающих в 1 класс и детей выпускников 9;11 классов школ –3000 рублей;
- на организацию культурно - массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками - 5000 рублей;
- на чествование ветеранов.

7.5 В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы в размерах:

- суточные – 200 рублей, при выезде за пределы Республики Марий Эл- 600 руб;
- расходы по проезду – оплата проездных билетов;
- расходы по найму жилого помещения – на основании документов по проживанию, не более 1200 руб. за сутки.

7.6 Администрация вправе при увольнении в связи с уходом на пенсию выплачивать материальную помощь за многолетний труд с учетом стажа работы: 20 и более лет - должностной оклад для тех, у кого он превышает МРОТ и МРОТ, если должностной оклад меньше; 10 и более лет - 50% от МРОТ.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных 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 финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда (ст.226 ТКРФ, ФЗ №90 от 30.06.2006г.)

8.3. Провести в техникуме специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома, с последующей сертификацией по мере поступления денежных средств.

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 студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Положение Минтруда № 997 от 09.12.2014, ст.221 ТК РФ, приложение № 5).

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 техникума 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 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. 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 с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.16. 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.

8.17. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в техникуме. 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. Оборудовать (по возможности) комнату для отдыха работников техникума.

8.21. Профком обязуется:

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников техникума;

– проводить работу по оздоровлению детей работников техникума.

8.22. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

8.23. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на 2 рабочих дня один раз в три года работников в возрасте от 18 до 39 лет и ежегодно работников старше 40 лет с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (Приказ Минздрава РФ от 01.02.2022 г. № 44н)

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения 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).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на расчетные счета соответствующих организаций Профсоюза в размерах и порядке, установленном Уставом Общероссийского Профсоюза образования, решениями комитета Региональной организации ОПО в Республике Марий Эл, коллективным договором в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда техникума производит ежемесячные выплаты председателю 10% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ, пункт 10.8 Регионального отраслевого соглашения по образованию на 2021-2023г. между Марийской республиканской организацией профсоюза и Министерством образования и науки РМЭ).

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 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).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития техникума.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 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 системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- становление 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства Профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов оплаты труда техникума;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.4. Направлять учредителю (собственнику) техникума заявление о нарушении директором техникума, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за:

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд медицинского страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссии по охране труда, совместно с Рескомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников техникума и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному.

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

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников техникума.

10.11. 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.

10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профкома по предоставлению Профкома при наличии средств.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в техникуме.

10.14. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.2. Стороны совместно:

10.2.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

XI. Контроль за выполнением КД.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников

11.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий КД действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового КД будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.10. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1.	Трудовой договор	32
2.	Правила внутреннего трудового распорядка	40
3.	Положение об оплате труда работников	54
4.	Положение о системе управления охраной труда	66
5.	Положение о комиссии по трудовым спорам	80
6.	Порядок проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	86
7.	Положение об аттестации педагогических работников	94
8.	Положение о графике сменности работы сторожа, повара, дежурного по общежитию	103
9.	Перечень профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты	107
10.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	110
11.	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, участвующим в деятельности техникума	111
	Перечень профессий и должностей работников техникума, на которые	113

2 1 1 3	устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по СОУТ и аттестации рабочих мест	
1 4	Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров	114
1 5	Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников	121
1 6	Форма расчетного листа	125

