

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного профессионального образовательного учреждения  
Тульской области**

**«Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова»**

**на 2021-2023 годы**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения .....	2
2. Трудовые отношения .....	5
3. Рабочее время и время отдыха .....	10
4. Оплата труда .....	18
5. Охрана труда .....	21
6. Социальные гарантии и льготы .....	23
7. Защита трудовых прав работников .....	25
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации .....	26
9. Контроль за выполнением коллективного договора .....	30
10. Заключительные положения .....	31
11. Приложения .....	33

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем, в лице директора ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова» (далее – Учреждение) Глотова О.А. и работниками Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Климановой Е.М.
- 1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:
  - ✓ Конституция Российской Федерации;
  - ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
  - ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
  - ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации»;
  - ✓ иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Тульской области, содержащие нормы трудового права;
  - ✓ областное отраслевое соглашение между Министерством образования Тульской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на соответствующие годы (далее – областное отраслевое соглашение).
- 1.3.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
- 1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 1 месяца после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования (слиянии, присоединении, разделении, выделении), а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке и заключению коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников Учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, областным отраслевым соглашением и нормами действующих законодательства (ст. 36, 37, 38, 44 Трудового кодекса РФ).
- 1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание работников Учреждения не реже одного раза в год.
- 1.11. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному

договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- 1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором учреждения.

Форма трудового договора утверждается директором Учреждения.  
(Приложение № 1).

При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)

учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

**2.3.** Работодатель обязуется:

- 2.3.1.** Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.3.2.** Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- 2.3.3.** При приеме на работу (до заключения трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.
- 2.3.4.** В трудовом договоре оговаривать условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Заключать (оформлять в письменной форме) с работником трудовой договор, в котором конкретизировать его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, объём учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха, условия труда, гарантий и компенсации, а также меры социальной поддержки,

предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- ✓ размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- ✓ размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- ✓ размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

**2.3.5.** Не изменять условия трудового договора без соглашения сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

**2.3.6.** Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

**2.3.7.** Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

**2.3.8.** Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работником в соответствии с пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ.

**2.3.9.** Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, статье 261 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- ✓ предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- ✓ проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ✓ награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ✓ педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 года.

**2.3.10.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

**2.3.11.** Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2.3.12.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников), перечень необходимых профессий и специальностей на каждый

календарный год с учетом перспектив развития Учреждения. Разработать и утвердить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации план по организации применения профессиональных стандартов.

- 2.3.13.** Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ»; ст. 196, 197 ТК РФ).
- 2.3.14.** Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.4.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.5.** Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.6.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
- 2.7.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом, областным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и 67 ТК РФ).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 3.1.** В соответствии с требованиями ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком.
- 3.2.** Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3.** Для женщин, работающих в сельской местности из числа заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 3.4.** Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 3.5.** В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 3.6.** Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации, при условии, что преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

**3.7.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможно только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, учебным графикам;
- ✓ сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп;
- ✓ простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в колледже на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и других случаях);
- ✓ возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания данного отпуска.

**3.8.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

**3.9.** В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**3.10.** Продолжительность рабочей недели – 5 рабочих дней. Общими выходными являются суббота и воскресенье.

**3.11.** Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов. При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности преподавателям, учебная нагрузка которых установлена в объеме нормы часов за ставку, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы.

**3.12.** Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Обязательное присутствие в образовательной организации педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не требуется в дни недели (в периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные:

- ✓ от проведения занятий по расписанию;
- ✓ от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, содержащихся в трудовых договорах, регулируемых графиками и планами работ;
- ✓ от выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда.

**3.13.** Периоды каникул, не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к

методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

- 3.14.** График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 3.15.** В каникулярное время, а также периоды отмены учебных занятий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (текущий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 3.16.** Привлечение работодателем отдельных работников Учреждения к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя и компенсируется в соответствии с ТК РФ. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ.
- 3.17.** Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работодателем отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только с письменного согласия работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя и компенсируется в соответствии с ТК РФ.
- 3.18.** В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 3.19.** Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается: возможность отдыха и приёма пищи обеспечивается одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 3.20.** Работникам, занимающим должности педагогических работников и должности руководителей, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 3.21.** Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.
- 3.22.** Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

**3.23.** О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

**3.24.** Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

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

**3.25.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска или при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели.

**3.26.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

При увольнении преподавателей (в том числе работающим по совместительству) по истечении десяти месяцев работы в рабочем году денежная компенсация за неиспользованный отпуск им выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней. В остальных случаях – из расчета 4,67 дня за каждый проработанный месяц.

**3.27.** На основании письменного заявления работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- ✓ для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- ✓ рождения ребенка – 3 календарных дня;
- ✓ бракосочетания детей работника – 3 календарных дня;
- ✓ похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- ✓ членам выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

**3.28.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

**3.29.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

**3.30.** Оплата отпуска производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

**3.31.** Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- ✓ родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- ✓ для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- ✓ тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузия илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
  - ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- 3.33.** Педагогическим работникам Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 мая 2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
- 3.34.** Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определены в Приложении № 3 (Об условиях и порядке предоставления педагогическим работникам ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова» длительного отпуска сроком до 1 года) к коллективному договору.
- 3.4.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

- 4.1.** Оплата труда работников устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении, в соответствии с ТК РФ, Положением об оплате труда, утвержденным постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 г. № 263 и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 4).
- 4.2.** Заработка выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.
- 4.3.** При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:
  - ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
  - ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпусков, выплат при увольнении;
  - ✓ размеров и оснований произведенных удержаний;
  - ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 4.4.** Заработка плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в выходные и

нерабочие праздничные дни); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

- 4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 4.6. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных Перечнем работ неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. №579 на основании Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденными постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.
- 4.7. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8, 135 Трудового кодекса РФ, принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.
- 4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде надбавок и доплат.

- 4.9.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.
- 4.10.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему полагается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 4.11.** Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - ✓ при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении;
  - ✓ при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
  - ✓ при присуждении учений степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.
- 4.12.** В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и иных работников Учреждения, за ними сохраняется заработка плата в полном размере.

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

**5.1.** Работодатель обязуется:

- 5.1.1.** Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 5.1.2.** Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в 3 года.
- 5.1.3.** Обеспечить проверку знаний работников Учреждения к началу учебного года.
- 5.1.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах.
- 5.1.5.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.1.6.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 5.1.7.** Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.
- 5.1.8.** Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников,

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

- 5.1.9.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации (с сохранением за ними места работы и среднего заработка).
- 5.1.10.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 5.1.11.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.2.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере средней заработной платы.
- 5.3.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья до устранения опасности с сохранением на это время средней заработной платы.
- 5.4.** Стороны в соответствии с требованиями законодательства:
- 5.4.1.** Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов и комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев. Предоставляют информацию в профсоюзные органы о

выполнении мероприятий по устраниению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

**5.4.2.** Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраной труда, органов фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования нечастных случаев профессиональных заболеваний.

**5.5.** Профсоюз обязуется:

**5.5.1.** Оказать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

**5.5.2.** Обеспечить реализацию права работника на сохранения за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**6.1.** Работодатель обязуется:

**6.1.1.** Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 1 года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся категории по заявлению работника:

- ✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- ✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012;
- ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.

**6.2. Работник имеет право на:**

- ✓ ежемесячное бесплатное медицинское обследование и приобретение медицинских книжек за счёт средств учредителя;
- ✓ дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ✓ получение безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и региональным законодательством;
- ✓ единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплаченного отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности (ст.11 ЗТО «Об образовании»).

**6.3. Педагогические работники, заместители директора, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу из средств бюджета области за:**

- ✓ почётные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;
- ✓ почётные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- ✓ нагрудные знаки и отраслевые почетные звания: «Почётный работник образования Российской Федерации»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада;
- ✓ наставничество – в размере 10% к должностному окладу (ставке).

## **7. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

- 7.1. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – выборного органа первичной профсоюзной организации в управлении Учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.
- 7.2. Профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Работодатель обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников в составе комиссии по трудовым спорам. Выборный орган первичной профсоюзной организации оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда в Тульской области, либо процессуальных документов для обращения в суд (ст. 370 ТК РФ; ст. 29, ст. 30 ФЗ-10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96).
- 7.4. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров и ст. ст. 409-418).

**7.5.** Работодатель включает председателя профсоюзной организации в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, заместителей руководителя, установлению стимулирующих выплат работникам и компенсационных выплат за работу, не входящую в круг прямых обязанностей работников, наградной комиссии, комиссии по специальной оценки условий труда, других комиссий.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 8.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 8.2.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 8.2.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.2.2.** Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 8.2.3.** Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК

РФ части 3-5, п.5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

- 8.2.4.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.
- 8.2.5.** Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей в Учреждении, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 8.2.6.** Установить ежемесячную доплату председателю профсоюзной организации в размере 30% должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых прав работников, разработке и контролю за выполнением коллективного договора (ст.377 ТК РФ).
- 8.2.7.** Предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.
- 8.2.8.** Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения.
- 8.2.9.** Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.2.10.** Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за

правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

**8.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производить:**

- ✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- ✓ принятие правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным часам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ принятие решения о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по различным основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- ✓ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- ✓ принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ✓ изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

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

- ✓ сокращение численности или штата работников организации (ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- ✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- ✓ неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ).

**8.5.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить:

- ✓ представление к присвоению почетных званий;
- ✓ представление к награждению ведомственными наградами и иными наградами;
- ✓ распределение учебной нагрузки;
- ✓ утверждение расписания занятий;
- ✓ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера.

**8.6.** С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производить применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

**8.7.** С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после их окончания по следующим основаниям:

- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения;

- ✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - ✓ неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 8.8.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора Учреждения осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

**9.2.** Стороны обязуются:

- ✓ осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников Учреждения;
- ✓ взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

**9.3.** Лица, представляющие работодателя или работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законом (ст. 55 ТК РФ).

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 10.1.** Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.
- 10.2.** По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
- 10.3.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).
- 10.4.** Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 9), иными федеральными законами.
- 10.5.** Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.
- 10.6.** Работодатель в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направляет его в соответствующий местный орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 1 месяца после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним, после их приёма на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников

«15» февраля 2021 г.

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ

«15» февраля 2021 г.

**От работодателя:**

Директор ГПОУ ТО  
«ТСХК имени И.С. Ефанова»

\_\_\_\_\_ О.А. Глотов

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГПОУ ТО  
«ТСХК имени И.С. Ефанова»

\_\_\_\_\_ Е.М. Климанова



## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

- 1.** Трудовой договор.
- 2.** Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.** Положение об условиях и порядке предоставления педагогическим работникам ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова» длительного отпуска сроком до 1 года.
- 4.** Положение об оплате труда работников ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова».
- 5.** Форма расчетного листка.
- 6.** Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный колледж имени И.С. Ефанова».

