**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области**

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

**на 2021-2023 годы**

**СОДЕРЖАНИЕ**

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

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	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.
	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. 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).
	2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
	3. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 1 месяца после его подписания.
	4. 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.
	5. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	6. 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).
	7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
	8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание работников Учреждения не реже одного раза в год.
	9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
	10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
	11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового.
1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**
	1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
	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.

* 1. Работодатель обязуется:
		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. 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.
		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.
		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, гарантии 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.
	+ 1. Не изменять условия трудового договора без соглашения сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
		2. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора (ст. 57 ТК РФ).
		3. 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.
		4. 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.
		5. 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.
	+ 1. 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. 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.
		3. 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.
		4. 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).
		5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
	1. 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. 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.
	3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
	4. 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).
1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**
	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.
	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. 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.
	4. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
	5. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
	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.
	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.
	1. Учебная нагрузкапедагогическим 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.
	2. 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. Продолжительность рабочей недели – 5 рабочих дней. Общими выходными являются суббота и воскресенье.
	4. 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.
	5. 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.
	1. 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 объём 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.
	2. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
	3. 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.
	4. 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.
	5. 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.
	6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
	7. 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).
	8. 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.
	9. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.
	10. 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.

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

* 1. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. 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.
	2. 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.

* 1. 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.
	1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.
	2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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. Оплата отпуска производиться не позднее, чем за три дня до его начала.
	4. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
	5. 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 или увечья, 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.
	1. 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».
	2. 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. 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.
1. **ОПЛАТА ТРУДА**
	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).
	2. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.
	3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:
* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленнях 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.

* 1. Заработная 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.
	2. 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.
	3. 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. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 8, 135 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. №870 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.
	5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде надбавок и доплат.
	6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.
	7. При нарушении установленного строка 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.
	8. 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.
	1. 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 заработная плата в полном размере.
1. **ОХРАНА ТРУДА**
	1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
		2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в 3 года.
		3. Обеспечить проверку знаний работников Учреждения к началу учебного года.
		4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах.
		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.
		6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
		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.
		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.
		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).
		10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
		11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
	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.
	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.
	4. Стороны в соответствии с требованиями законодательства:
		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 устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.
		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. Профсоюз обязуется:
		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.
		2. Обеспечить реализацию права работника на сохранения за ним места работа (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.
2. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**
	1. Работодатель обязуется:
		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»;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.
	1. 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»).
	1. Педагогические работники образовательного учреждения 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 не менее 20% к должностному окладу;
* Почётные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, - в размере не менее 15% к должностному окладу;
* Отраслевые нагрудные знаки «Почётный работник образования», «Отличник народного просвещения» - в размере не менее 10% к должностному окладу;
* Наставничество – в размере 10% к должностному окладу (ставке).
1. **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**
	1. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – выборного органа первичной профсоюзной организации в управлении Учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.
	2. Профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	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 «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).
	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).
	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.
2. **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
	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.
	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:
		1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.
		2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
		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»).
		4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.
		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.
		6. Предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.
		7. 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. 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.
		9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
	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).
	1. 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).
	1. 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.
	1. 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.
	2. 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.
	1. 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).
1. **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
	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.

* 1. 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.
	1. 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).
1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.
	2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
	3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).
	4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 9), иными федеральными законами.
	5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.
	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

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ г.

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ 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».