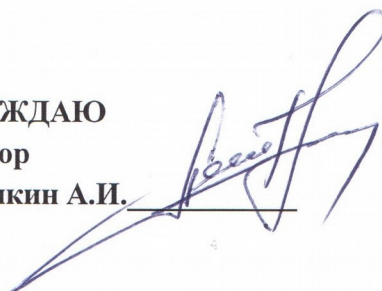
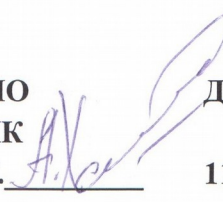


УТВЕРЖДАЮ
Директор
Петрушкин А.И.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Халиуллин А.Г.



Дата составления
11 января 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ РМ «Атяшевский аграрный техникум»

п. Атяшево 2019г.

1. Общие положения.

1.1. Стороны и назначения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

Сторонами коллективного договора являются: **руководитель организации ГБПОУ РМ «Атяшевский аграрный техникум»**, именуемый далее «Работодатель» и работники в лице комитета профсоюзной организации **профсоюзный комитет ГБПОУ РМ «Атяшевский аграрный техникум»**.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях, охране труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реального обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в коллективном договоре, отраслевом /тарифном/ соглашении.

1.5. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор действует с 11 января 2019 года по 31 декабря 2021г.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до заключения нового или с изменениями и дополнениями

действующего.

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации организации, а в случае ликвидации - в течение всего срока проведения ликвидации организации.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом.

1.6. Регистрация коллективного договора.

Коллективный договор в 7-дневный срок со дня заключения должен быть зарегистрирован работодателем в органах по труду и занятости.

1.7. Общие обязательства работодателя и профкома.

Работодатель признает профком единственным представителем трудового коллектива организации в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических интересов работников.

Профком обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами.

2. Трудовой договор (контракт). Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер заключается на неопределенный срок. При замещении временно отсутствующего работника или на время выполнения определенной работы заключается срочный трудовой договор (контракт).

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, тарифным соглашением, коллективным договором.

2.3. «Работодатель»:

- использует работников организации в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактом);
- обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляет профсоюзам информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

- при временной безработице для оплаты простоев не по вине работников обращаться в региональные центры занятости за компенсацией;
- при увольнении работника по сокращению штата выплачивает выходное пособие в повышенном на 30 % размере по сравнению с установленным законодательством.

2.4. «Работодатель» по согласованию с профкомом организации:

- рассматривает вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением численности, реорганизацией, увольнением работников по своей инициативе;
- устанавливает порядок замещения вакантных рабочих мест и должностей с представлением преимущественного права работникам организации;
- устанавливает порядок и периодичность повышения квалификации разрядов;
- работодатель не позднее, чем за 3 месяца представляет в профком проекты приказов по предстоящему массовому сокращению численности и штатов, варианты трудоустройства. В тот же срок информирует о массовом сокращении службу занятости. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течении 80 календарных дней:
- предоставляет помимо лиц, указанных преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работникам:
 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
 - проработавшим на предприятии свыше 10 лет
 - одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста
 - отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери
 - получившим на предприятии трудовое увечье;
- предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное время - 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- оказывает материальную помощь работникам, уволенным по сокращению штата и получившим статус безработного.

3. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

3.1. Смета формирования и расходования средств, направленных на потребление (фонд оплаты труда).

Положение об оплате труда и Положение о премировании работников организации разрабатываются, обсуждаются в трудовом коллективе и утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Минимальная месячная заработная плата определена в размере 11280 рублей. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

3.3. Оплата труда руководителей производственных подразделений, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер оклада определяется работодателем, но не может быть ниже того что предусмотрен схемой должностных окладов.

3.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере не менее 50% тарифной ставки (оклада).

3.5. «Работодатель»

-разрабатывает и реализует меры по повышению эффективности (производительности) труда и на их основе обеспечивает сближение между минимальной тарифной ставкой и величиной прожиточного минимума. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка.

-извещает работников о введении новых условия оплаты труда или изменении условий оплаты труда - не позднее, чем за два месяца:

- в случае допущения задолженности по заработной плате принимает

- незамедлительные меры по ее погашению с указанием сроков и ответственных исполнителей;

- вводит механизм компенсации ущерба, нанесенного работникам в результате задержек по выплате заработной платы (не менее 1 % за каждый день задержки зарплаты);

- беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету информацию о выделении бюджетных средств на заработную плату, о финансовом состоянии организации;

- осуществляет индексацию заработной платы или по согласованию с

трудовым коллективом единовременно пересматривает размеры оплаты труда в начале каждого следующего календарного года.

- обеспечивает законные претензии коллектива на собственность в процессе приватизации;

- распределяет дивиденды с участием профсоюзного комитета.

3.7. Установить сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца- 24 числа

- за вторую половину месяца- 9 числа.

4. Рабочее время.

4.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом,

6-дневной рабочей неделей, с одним выходным днем (воскресение) для всех работников.

4.2. Продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

Для преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателя продолжительность рабочей недели 36 часов.

4.3. При организации работы смен (непрерывное производство), составляются графики, предусматривающие регулярные выходные дни. Графики утверждаются работодателем и профкомом.

4.4. В выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникших текущих неотложных вопросов с компенсацией согласно законодательству.

К дежурству могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом.

4.5. Стороны договорились, что помимо случаев, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.7. Применение сверхурочных работ допускается только при производственной необходимости и разрешения профсоюзного комитета.

5. Время отдыха.

5.1. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на

оплату труда очередные отпуска, предоставляемые законодательством

5.2. График ежегодных отпусков утверждается до 10 января работодателем по согласованию с профкомом и доводится до сведения всех работников.

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

5.4. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законом, а также в связи:

со свадьбой самого работника - 3 дня

свадьбой детей - 3 дня

смертью родственников - 3 дня

рождением ребенка - 3 дня

6. Условия, охрана труда и экологическая безопасность.

6.1. Работодатель:

- обеспечивает выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

- обязуется осуществить комплекс мероприятий по сертификации постоянных рабочих мест;

- берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты;

- разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую среду, по замене вредных технологий, улучшению экологической обстановки в организации и в регионе;

- организует инструктирование работников по охране труда, обучению безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормативами и правовыми актами нормам (приложение № 5).

- организует проведение предварительных и периодических медицинских

осмотров работников организации. График проведения осмотров утверждается работодателем по согласованию с профкомом и медучреждением, прилагается к коллективному договору,

- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости;
- ежегодно разрабатывает мероприятия по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии с указанием фамилий должностных лиц, конкретно отвечающих за их выполнение.

7. Условия и охрана труда женщин и молодежи.

7.1. Работодатель берет на себя обязательство строго соблюдать следующие гарантии по организации труда и представлении льгот женщинам и молодежи:

- не привлекать женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств;
- не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направлению в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте от 3 лет до 14 лет (детей инвалидов до 16 лет) привлекать к сверхсрочным работам только с их согласия;
- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, либо переводятся на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- в случае непредставления, в виду отсутствия другой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за счет организации отпуска по беременности и родам;
- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет (10-12 лет), дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (или с частичной оплатой), в количестве 1 -2 дней в месяц.

8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

8.1. «Работодатель»:

- по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по рассматриванию причин случившегося и по их предотвращению;
- несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным

повреждением здоровья, связанным с исполнением или трудовых обязанностей;

- выплачивает пострадавшему надбавку, сверх положенного по Закону пособия в размере 100 % среднего месячного заработка (с учетом потери трудоспособности);
- граждан, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, выплачивает единовременное пособие в размере 3000 рублей, а также производит оплату счетов, связанных с погребением;
- с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, если он в следствии трудового увечья не может выполнять прежнюю работу с сохранением среднемесячного заработка на период обучения. Расходы на платное обучение возмещаются работодателем.

9. Социальное и медицинское обслуживание работников.

9.1. «Работодатель» обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;
- заключить договор с страховой компанией.
- выплачивать единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию, в размере не менее 3000 рублей.

10. Жилищно-бытовое обслуживание.

10.1. «Работодатель» обязуется:

способствовать оформлению документации по приватизации жилых помещений в домах организации.

10.2. Профком осуществляет контроль.

- за содержанием ведомственной жилого фонда, выполнением мероприятий по его сохранности и благоустройству, организует работу по привлечению проживающих в домах организации населения к участию в этих мероприятиях;
- за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью на его получение.

11. Заключительное положение.

11.1. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

11.2. «Работодатель»:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности;
- несет ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством;
 - доводит текст коллективного договора до сведения работников в течении 5 дней после его подписания;
 - обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисления на счет профсоюзного органа организации;
 - предоставляет членам выборных профсоюзных органов свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей;
 - в случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия договора в организации соблюдает прежние нормы;
 - предоставляет свободное оплачиваемое время на 1 час с сохранением среднего заработка председателя профкома (не освобожденного от основной работы) для исполнения им своих профсоюзных обязанностей;
 - предоставляет профкому информацию о деятельности организации;
- предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания работы, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

11.3. Профком обязуется:

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;
- предоставлять интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в комиссии по трудовым спорам, в народном суде;
- проводить проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивать и

получать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.4. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива до 1 марта следующего за отчетным годом.

Коллективный договор одобрен на собрании «11» января 2019г.

По поручению собрания коллективный договор подписали:

Работодатель:

Петрушкин Андрей Иванович _____

(подпись, печать)

Председатель профсоюзного комитета:

Халиуллин Александр Галлиевич _____

(подпись, печать)