

«УТВЕРЖДЕН»
На общем собрании трудового
коллектива БГМТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ
«28» сентября 2017 года

Коллективный договор
Бузулукского гидромелиоративного техникума – филиала
федерального государственного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный аграрный университет»

Директор БГМТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ
С.А. Евсюков

«29» сентября 2017 года



Председатель профсоюзного
комитета работников БГМТ
Е.Н. Мартынова

«29» сентября 2017 года



Бузулук

1. Общие положения

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Бузулукский гидромелиоративный техникум – филиала федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный аграрный университет» в лице исполняющего обязанности директора Евсюкова Сергея Александровича, действующего на основании Доверенности от 21.11.2016 г.;

Работники учреждения в лице профкома Филиала.

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.3 Действие договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Договор может быть продлен по соглашению сторон на тот же срок.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника (ст 48 ТК РФ).

1.4 Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий 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, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовой договор

Трудовые отношения при поступлении Работника на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Условия

трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, данным Коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, а также определяется режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

2.2. Прием на работу

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с Положением о Филиале, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью работника в трудовом договоре.

Работник, принимаемый на работу и желающий вступить в первичную профсоюзную организацию, должен обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профкома о приеме в члены профсоюза, а также с заявлением к Работодателю о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Филиала.

2.3. Увольнение

Увольнение (расторжение трудового договора) между Работодателем и работником регулируется действующим законодательством РФ.

2.4. Сокращение численности или штата работников.

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест в Филиале.

Сокращение численности или штата организации производится в соответствии с действующим трудовым законодательством при условии предоставления гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 180 ТК РФ.

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются с участием профкома.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей, работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты

трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в Профком (а также в органы занятости населения) представляется не менее чем за три месяца.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома Первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3. Рабочее время

3.1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки преподавательского состава

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки преподавательского состава определяются Положением о филиале и действующим законодательством РФ.

Нормальная продолжительность рабочей недели для преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе. Допускается работа преподавателей в отдельные дни более 6 часов, в другие – менее, не нарушая учебного процесса.

Объем годовой учебной нагрузки преподавателей не должен превышать 1440 часов.

Под учебной нагрузкой понимаются: урок, лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов, руководство дипломными и курсовыми работами, проектами, практикой, приемом зачетов, экзаменов, консультаций, проверка контрольных работ.

Невыполненная учебная нагрузка по различным причинам корректируется заместителем директора по учебной работе в течение учебного года.

3.2. Нормы рабочего времени работников Филиала (кроме преподавательского состава)

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Филиала не может превышать 40 часов в неделю.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1. Общие требования

Заработная плата работников Филиала устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда и условиями трудового договора.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда и включает в себя должностной оклад, почасовую оплату, установленные доплаты и надбавки.

4.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц - 18 числа текущего и 3 числа следующего месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счёт Работника.

Размер аванса должен быть не менее заработной платы, начисленной за отработанные дни первой половины месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата её производится накануне этого дня.

Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала при наличии своевременно предоставленного заявления от работника (за две недели до отпуска).

4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Привлечение к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных статьей 99 ТК РФ, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Всем категориям работников Филиала, работающим в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда (включая учебный процесс), выплачиваются надбавки к окладам при наличии соответствующих бюджетных средств.

Основанием для установления надбавок являются:

- результаты специальной оценки условий труда;
- приказ директора Филиала по представлениям руководителей подразделений.

5. Время отдыха

5.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники Филиала имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение отпусков, а также отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Отпуск преподавательскому составу предоставляется, как правило, в каникулярный период.

Не допускается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный разовый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 дня;
- в случае собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня без учета времени нахождения в дороге.

5.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. Охрана и безопасность труда

6.1. Соглашение по обеспечению безопасных условий и охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право работников Филиала на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ).

6.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда при наличии финансирования из Федерального бюджета.

6.3. Общие требования по обеспечению безопасных условий и охраны труда

С целью создания безопасных условий труда работников Филиала, Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- разработку мероприятий и пакета документов по аттестации рабочих мест и её проведение;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212,213 ТК РФ);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке нечастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систематически проводить флюорографический осмотр, вакцинацию работников и другие профилактические мероприятия в сроки, установленные приказами Работодателя;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- за работу в неблагоприятных условиях трудовым договором (контрактом) может быть установлена соответствующая доплата по результатам аттестации рабочих мест;
- выдачу молока и (или) других равноценных продуктов по перечню профессий и должностей (по соглашению сторон возможна денежная компенсация);
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения Профкома правил и инструкций по охране труда для работников.

6.4. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Филиала средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Филиала вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Ежегодно приказом директора создается постоянно действующая пожарно-техническая комиссия из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета с целью постоянного контроля за противопожарным состоянием объектов и служебных помещений Филиала.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

6.5. Обязанности работника в области охраны труда

В соответствии ст.214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Средства социальной поддержки работников

Для осуществления социальной поддержки работников и пенсионеров Филиала и других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые Профкомом на социальные нужды.

Использование средств социальной поддержки работников Филиала производится в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель может бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профкома, иных общественных организаций по их письменным заявкам.

Профком, Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

7.3. Другие социальные гарантии

Работодатель при наличии денежных средств может выплачивать:

- вознаграждение работникам Филиала при достижении пенсионного возраста (женщины – 55, мужчины – 60 лет) за многолетний и образцовый труд в филиале в размере 0,5 МРОТ;
- вознаграждение работникам, достигшим юбилейного возраста (50 лет) – не менее 0,25 МРОТ;
- материальную помощь работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев (при наличии медицинского заключения) в размере не менее 0,25 МРОТ;
- материальную помощь в связи со смертью работника и (или) его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей) в размере не менее 0,25 МРОТ;
- материальную помощь в связи с бракосочетанием работника в размере не менее 0,25 МРОТ.
- иную материальную помощь при наличии соответствующих средств

Профсоюзный комитет:

- выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной тяжелой болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при подготовке ребенка в школу (1 класс), в связи с юбилейными датами работника. Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома.

- обеспечивает проведение новогодних праздников с подарками для детей работников филиала, не достигших возраста 14 лет (дети- инвалиды до 15 лет);

Работодатель вправе поощрять неработающих пенсионеров, в связи с юбилейными датами (60,70,80,90 лет) добросовестно проработавшим в филиале не менее 5 лет в размере не менее 0,25 МРОТ. Работодатель совместно с Профкомом вправе организовывать мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров филиала.

В случае ухудшения условий хозяйственной деятельности работодателя по требованию последнего в недельный срок стороны настоящего

коллективного договора могут пересмотреть положения договора или приостановить действие части из них до стабилизации финансового положения филиала. В этом случае составляется и подписывается дополнительное соглашение к коллективному договору.

7.4. Поощрения за успехи в труде

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную работу, новаторство и за другие достижения в труде к работникам применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение подарками, грантами;
- д) награждение почетной грамотой.

Поощрения, предусмотренные подпунктами «а», «б», «в» настоящего пункта, применяются Работодателем по согласованию, а предусмотренные подпунктом «д» - совместно с профкомом. При применении поощрения учитывается мнение трудового коллектива. Поощрения объявляются в приказе директора, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Взаимодействие Работодателя и выборного органа Первичной профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Филиала;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающихся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.2 Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских Профсоюзных взносов из заработной платы (1%) Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

- ежеквартально предоставляет в Профком информацию об удержании членских взносов с Работников.

9. Ответственность сторон

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего трехлетнего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. При структурной перестройке образовательного учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии соблюдения и выполнения обязательств по коллективному договору.

10.4. 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).

В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.