

Кировское областное государственное профессиональное  
образовательное бюджетное учреждение  
«Нолинский техникум механизации сельского хозяйства»  
(КОГПОБУ «НТМСХ»)

Настоящий договор (далее – Договор) составлен в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, регулирующего социальное и трудовое отношения в Кировском областном государственном профессиональном образовательном бюджетном учреждении «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Кировского областного государственного профессионального образовательного учреждения «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» (далее – Учреждение).

## Коллективный договор

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, избранного на общем собрании работников.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора является установление дополнительных по сравнению с законодательством Российской Федерации условий охраны и оплаты труда, социального и жилищно-коммунального обслуживания работников техникума, других гарантий и льгот работников в соответствии с Уставом и утвержденными Положениями.

Принят на общем  
собрании  
Трудового коллектива  
«30» августа 2016 г.  
Протокол № 1

В настоящем Договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия Договора

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников техникума, гарантируя защиту их прав и интересов, не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов и основывается на выполнении правил внутреннего трудового распорядка.

г. Нолинск

1.4. Основные принципы Договора 2016 г.

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Кировском областном государственном профессиональном образовательном бюджетном учреждении «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора Кировского областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» (далее – Учреждение).

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, избранного на общем собрании работников.

### 1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях, охране и оплате труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников техникума, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем в соответствии с Уставом и утвержденными Положениями.

В настоящем Договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### 1.3. Сфера действия Договора

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников техникума, гарантирует защиту их прав и интересов, не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов и основывается на выполнении правил внутреннего трудового распорядка.

### 1.4. Основные принципы Договора

- равноправие сторон;
- добровольность на основе соблюдения норм законодательства;
- реальность обеспечения принятых обязательств и контроль за их выполнением.

Стороны принимают на себя обязательства, определенные настоящим Договором.

#### 1.5. Срок действия Договора

Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока договора его действие может быть продлено на срок не более трех лет. В течение срока действия Договора производятся дополнения и изменения по взаимному согласию сторон, путем обсуждения на общем собрании трудового коллектива техникума.

В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально - экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ на определенный или неопределенный срок (Приложение 2) (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации). Срочный трудовой договор заключается в случае (ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации), если нет возможности заключить договор на неопределенный срок.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, работник знакомится под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должность и место работы, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия труда, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия. Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Трудовой договор заключать с каждым работником в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр

трудового договора выдается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

### **3. Обязанности работодателя**

Работодатель обязуется:

- обеспечивать выполнение законодательства по обеспечению занятости и гарантий реализации права граждан на труд;
- привлекать к трудовым обязанностям работников техникума в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором;
- своевременно производить пересчет заработной платы при ее индексации в соответствии с законодательными актами;
- ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о выполнении настоящего Договора;
- разрабатывать и выносить на обсуждение коллектива концепцию перспективного развития с выделением приоритетных направлений и
- о введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.
- Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям,

предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

- Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

- О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупредить в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

- Создавать условия для дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, составленным на календарный год.

- В случае направления работника для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

- Если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- В первоочередном порядке для получения дополнительного образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке,

предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
- В случае допущения задолженности по заработной плате работодатель принимает меры по ее погашению;
- Работодатель знакомит работников с информацией о выделении средств на заработную плату;

#### **4. Обязанности работника**

##### **Работники обязуются:**

- Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- Соблюдать нормы профессиональной и корпоративной этики, не допускать проявлений коррупции, поддерживать репутацию Учреждения и коллектива.

#### **5. Оплата труда. Гарантийные компенсационные выплаты**

5.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из объема лимита бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

5.3. Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

5.4. Размеры выплат по оплате труда работников техникума устанавливаются на основе требований и критериев, определенных Положением по оплате труда с учетом:

- требований тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей и специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

5.5. Размеры выплат заработной платы работникам Учреждения устанавливаются работодателем самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включает в себя:

- базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника учреждения;
- базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника учреждения, умноженный на размеры повышающих коэффициентов,
- процентов, абсолютных сумм оплаты труда с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ в



соответствии с уставными целями Учреждения.

Данная выплата преподавателям устанавливается решением директора учреждения на учебный год, прочим работникам – на календарный год. В дальнейшем, с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, может повышаться или понижаться.

5.6. На основании Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" за работу с вредными и опасными условиями труда Работодатель предоставляет дополнительные выплаты от базовой части должностного оклада (ставки) в соответствии со штатным расписанием в размере 4% следующим работникам:

- повару;
- электрогазосварщику;
- водителю автомобиля;
- водителю автобуса;
- трактористу.

5.7. В техникуме устанавливаются компенсационные выплаты. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам техникума в % или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным уровням ПКГ.

5.9. В целях повышения качества деятельности техникума и стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ; выплаты к

юбилейным датам в размере 100 руб. за каждый отработанный в учреждении календарный год (по достижении 55 лет женщинам, 60 лет мужчинам).

5.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работодателем в % отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в пределах средств бюджета, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии со сметными назначениями, штатным расписанием и системными показателями.

5.11. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах производственных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.12. Выплаты стимулирующего и премиального характера устанавливаются по итогам полугодия комиссией, утвержденной приказом директора.

5.13. За участие в мероприятиях по соблюдению общественного порядка работникам производится стимулирующая выплата от приносящей доход деятельности в размере 300 рублей за одно дежурство.

5.14. При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата работникам, выполняющим их обязанности за фактически выполненную работу не более 70%.

5.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.16. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени устанавливается квартал.

5.17. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных

денежных средств в кассе Работодателя (вариант: путем перечисления на счет Работника в банке) каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка с которыми работник ознакомлен при подписании настоящего договора;

Работник не менее чем за 5 дней уведомляет Работодателя об изменении места выдачи заработной платы.

5.18. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производятся в день увольнения.

## **6. Организация труда, режим работы, время отдыха**

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем.

6.2. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В выходные и праздничные дни к работе привлекаются отдельные сотрудники с их согласия по приказу директора в соответствии со ст. ст. 113,153 ТК РФ.

6.3. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

6.4. Продолжительность нормальной рабочей недели для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона N 181-ФЗ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы).

6.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.5.1. Должности педагогических работников:

- Воспитатель;

- Мастер производственного обучения;

- Педагог-организатор;
- Педагог-психолог;
- Преподаватель;
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- Руководитель физического воспитания;
- Старший воспитатель.

6.5.2. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей:

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

6.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и по основным программам профессионального обучения.

6.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

6.9. Продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) для остальных категорий работников - 40 часов в неделю.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

6.10. График ежегодных отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Работодатель предоставляет следующим работникам за ненормированный рабочий день дополнительные отпуска продолжительностью:

- заместителю директора по АХЧ - 8 календарных дней;
- главному бухгалтеру - 8 календарных дней;
- бухгалтеру – 3 календарных дня;
- кассиру - 3 календарных дня;
- инженеру–электронику - 5 календарных дней;
- инженеру-энергетику - 3 календарных дня;
- юристконсульту - 3 календарных дня;
- мойщику посуды – 3 календарных дня;
- рабочей кухни - 3 календарных дня.

5.11. На основании ст.ст. 116, 117 ТК РФ, Федеральному закону от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" за работу с вредными и опасными условиями труда Работодатель предоставляет следующим работникам дополнительные отпуска продолжительностью:

- повару - 7 календарных дней;

6.12. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.13. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без

сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.14. Расчетный период для расчета отпускных устанавливается продолжительностью двенадцать месяцев в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

## **7. Условия, охрана труда и экологическая безопасность**

### **7.1. Работодатель:**

- обеспечивает выполнение законодательных и других нормативных актов по охране труда;
- берет на себя обязательство информировать каждого работника о режиме и условия труда и отдыха, льготах и компенсациях;
- обеспечивает работников спецодеждой, моющими, дезинфицирующими средствами по установленным нормам;
- ежегодно издает приказ по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии с указанием фамилий должностных лиц, конкретно отвечающих за его выполнение;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима, организует контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.2. Работодатель создает комиссию по охране труда, в которую входят представители обеих сторон.

7.3. По каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию и учету несчастных случаев.

## **8. Социальное и медицинское обслуживание работников**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и Фонд обязательного медицинского страхования;
- организовывать и оплачивать проведение периодических медицинских осмотров в соответствии с требованиями законодательства.

## **9. Разрешение трудовых споров**

9.1. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ. По необходимости создается комиссия по урегулированию индивидуальных трудовых споров и конфликта интересов.

9.2. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ

## **10. Взаимоотношения сторон**

10.1. 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.

10.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии коллективной деятельности;
- несет ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством;
- доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

10.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.

## **11. Приложения к коллективному договору**

11.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- трудовой договор;
- дополнительное соглашение к трудовому договору;
- ПФХД;
- Положение об оплате труда.

**Коллективный договор одобрен на собрании (конференции)**

« 30 » 08 2016 г.

**по поручению собрания (конференции) коллективный договор подписали:**

Работодатель: Пигозина Елена Владимировна

Подпись *Пигозина*

Представитель трудового коллектива: *Окстова Ольга Николаевна*

Подпись *Окстова*

М.П.

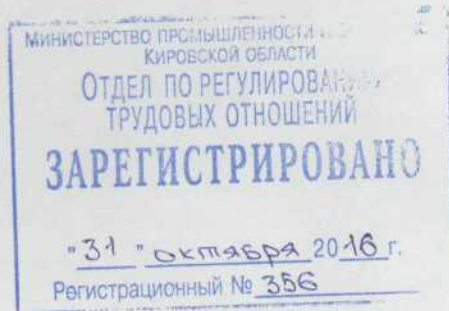
Зарегистрирован в отделе (комитете, бюро) по труду \_\_\_\_\_

района (города)

20 \_ года.

№ \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ года.

(подпись лица, производившего уведомительную регистрацию)



*вед. специалист - эксперт  
Ушницел Р.М. Уш*