

Департамент образования Вологодской области
БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Вологодской области
«Вологодский аграрно-экономический колледж»
на 2021-2024 годы

г.Вологда,
2021

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	-	3 стр.
2.	Трудовые отношения, трудовая дисциплина	-	5 стр.
3.	Рабочее время и время отдыха	-	6 стр.
4.	Оплата и нормы труда. Гарантии и компенсации	-	13 стр.
5.	Социальные гарантии и компенсации	-	17 стр.
6.	Охрана труда	-	20 стр.
7.	Гарантии профсоюзной деятельности	-	26 стр.
8.	Заключительные положения	-	29 стр.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»
на 2021-2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются :

работодатель в лице его представителя - директора Климиной Любови Александровны (далее – Работодатель) ;

работники БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Вологодской областной организации Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пиявкиной Галины Константиновны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); постановлениями Правительства РФ и правовыми актами Вологодской области в сфере оплаты труда, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств Работодателя и Работников по защите социально-трудовых прав работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда в соответствии с действующим законодательством, иными правовыми актами и отраслевыми соглашениями.

1.4 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников Вологодской областной организации Общероссийского Профсоюза образования БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации, как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

Стороны исходят из того, что Работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации независимо от членства в профсоюзной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6 Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа.

1.7 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

1.10 По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевыми соглашениями и Уставом БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

1.11 Структура и содержание Коллективного договора определены соглашением сторон.

Стороны договорились, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения, трудовая дисциплина

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Раздел 4. Оплата и нормы труда. Гарантии и компенсации

Раздел 5. Социальные гарантии и компенсации

Раздел 6. Охрана труда

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности

Раздел 8. Заключительные положения

1.12 Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и ответственности за взятые обязательства.

1.12.2. Объединять усилия для повышения авторитета колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников коллектива.

1.13 Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работников БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

1.14 Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

- в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически необоснованных увольнений.

1.15 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.16 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.18 При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что :

2.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании.

2.2 При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Впоследствии знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3 Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок, если иное не предусмотрено соглашением сторон.

2.4 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника, в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

2.6 Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для :

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.7 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны договорились что :

2.8 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, использует материальное стимулирование труда работника).

2.9 За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 Трудового кодекса РФ)

2.10 Порядок применения дисциплинарных взысканий определяется Трудовым кодексом РФ (ст.193).

2.11 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации.

2.12 Работодатель берет на себя обязанность соблюдать установленные требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 При регулировании рабочего времени стороны исходят из следующего:

3.1.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.1.2 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников колледжа регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами (в т.ч. уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями).

3.2 Для административно-управленческого персонала, а также работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.3.1. Нормы времени для выполнения педагогической работы устанавливаются в отношении деятельности, связанной непосредственно с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме учебной нагрузки, определяемой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3.2. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, профессиональными стандартами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.4. Учебная (преподавательская) нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации:

3.4.1. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с плановым объемом учебной нагрузки (без учета результатов набора контингента в ходе текущей приемной кампании) в письменном виде не позднее 25 июня.

3.4.2. Итоговая учебная (преподавательская) нагрузка на предстоящий учебный год должна быть установлена работнику не позднее 25 августа.

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

3.5 Учебная нагрузка преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1. Сохранение преемственности объема нагрузки;
2. Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими образовательного учреждения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
3. Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей и иных педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на текущий учебный год и оговоренной в трудовом договоре и приказе Руководителя, возможны только:

- 1) по взаимному согласию Сторон;
- 2) по инициативе Работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, количества обучающихся;
- 3) с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.7 Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку – ставка;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку – заработная плата, установленная при тарификации.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки на учебный год оговаривается в трудовом договоре и не должен превышать для преподавателей - 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться работниками, ведущими её помимо основной работы, определяется образовательным учреждением и оговаривается в трудовом договоре.

3.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в колледже в рабочее время. Дежурство начинается за 20 минут до начала учебных занятий и продолжается 20 минут после окончания последнего учебного занятия. График дежурств составляется на семестр и утверждается директором колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.10. Классное руководство относится к дополнительным видам работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с письменного согласия педагогического работника, и устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. После заключения трудового

договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) издается приказ образовательной организации.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство вне зависимости от наполняемости группы.

3.11. Коллективным договором предусмотрены положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в группах :

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп;

- преемственность осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.12. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных экскурсий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.14. Педагогическим и другим работникам колледжа запрещается изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, продолжительность учебных занятий и перерывов между ними.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем, используемым для педагогической, методической, организационной работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы

в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора колледжа.

3.16. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.17. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ, с обязательным получением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.18. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.19. К должностям с ненормированным рабочим днем относится должность директора колледжа.

3.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата

производится за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности

3.21 Работа в рамках совмещения или внутреннего совместительства регулируется требованиями Трудового кодекса РФ, соглашением между Работодателем и Работником, локальными актами колледжа, трудовым договором или соглашением к нему.

3.22 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.23 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.24 Администрация колледжа, в интересах коллектива и создания лучших условий для обеспечения образовательного процесса и отдыха, может переносить день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

3.25 Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления отпусков определяется Трудовым кодексом РФ (ст.122).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней,
- работникам моложе 18 лет – 31 календарный день,
- работающим инвалидам – 30 календарных дней.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст.124 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (Приложение 1).

3.26 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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 либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

3.27 При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от времени ее приобретения.

3.28 Супругам, работающим в колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.29 Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня : директору колледжа - 3 календарных дня.

3.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск в соответствии с действующим законодательством.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового кодекса РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.31 При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, данный работник должен вернуть колледжу соответствующую денежную сумму за неотработанные дни отпуска, за исключением случаев увольнения работника по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.32. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса РФ).

3.33 Стороны пришли к соглашению, что работник колледжа имеет право на краткосрочный оплачиваемый отпуск, за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии источника финансирования в связи :

- со свадьбой самого работника – 2 календарных дня;
- со свадьбой детей работника – 2 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;
- с поступлением ребенка в первый класс – 1 календарный день (1 сентября).

3.34 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года (Приказ Минобрнауки от 31.05.2016 № 644). Длительный отпуск предоставляется на основании заявления без сохранения заработной платы педагогическим работникам, для которых колледж является основным местом работы и может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение длительного отпуска на части и продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не предусматривается.

4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Заработной платой (оплатой труда Работника) в соответствии с трудовым законодательством признается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 Трудового кодекса РФ).

4.2. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.3 Оплата труда административно-управленческого персонала, педагогических работников, а также работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в соответствии с Положением об оплате труда работников БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж», разработанным в соответствии законом области «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» № 1862 от 17 октября 2008 года, Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года

№ 2099 (с последующими изменениями и дополнениями), утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4 Фонд оплаты труда формируется за счет субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания и средств от приносящей доход деятельности на основании штатного расписания и тарификационного списка преподавателей, в соответствии с реализуемыми колледжем образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов РФ, Устава колледжа.

4.5 Порядок использования субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания и средств от приносящей доход деятельности, в том числе их доля, направляемая на оплату труда и материальное стимулирование работников колледжа, рассматривается и принимается Советом колледжа, отражается в Плане финансово-хозяйственной деятельности на каждый календарный год.

4.6 Выплаты из фонда оплаты труда, установленные действующими законами и иными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Размеры доплат, надбавок, и других выплат стимулирующего характера устанавливаются экспертной комиссией колледжа по распределению стимулирующих выплат в пределах имеющихся средств, в том числе средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны считают необходимым по итогам календарного года проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы учреждения.

4.7. При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исчисляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.9. В случаях, когда система оплаты труда Работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, наградами – с месяца подачи соответствующего заявления Работодателю.

4.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.11 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

Работникам при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты в размере до 100% от должностного оклада замещаемого работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора.

Для обеспечения непрерывности производственного процесса допускается совмещение на длительный период должностей «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности» и «специалист по охране труда»; «библиотекарь» и «архивариус».

Работникам устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

4.12 За высокую результативность работы, качество работы, напряженность и интенсивность труда работникам административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Конкретный вид выплат, а также их размеры устанавливаются экспертной комиссией колледжа по распределению стимулирующих выплат в пределах

субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

4.13 При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.14 Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные или общественные обязанности, определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.15 На выплату премий направляется не более 20 % средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Порядок материального стимулирования работников определяется Положением о стимулирующих выплатах работникам БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж», Положением о формировании фонда и порядке выплаты премий работникам БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

4.16 Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством при поступлении необходимых средств от учредителя.

4.17 Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц, 25 числа - за первую половину месяца, 10 числа – за вторую половину месяца.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата заработной платы, компенсационных и иных выплат осуществляется посредством перечисления денежных средств на лицевые счета работников открытые в банке согласно заявлению работника. В случае смены банка работник должен предупредить работодателя об этом письменно не позднее 15 календарных дней до выдачи заработной платы и указать новые реквизиты.

При выплате заработной платы работникам выдаётся расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 2).

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известив работодателя в письменной форме, приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.19. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.20 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При несвоевременной выдаче заработной платы администрация информирует выборный орган первичной профсоюзной организации о причинах задержки и принимаемых мерах.

4.21 Председателям Государственной экзаменационной комиссии, председателям квалификационной комиссии профессиональных модулей, председателям аттестационной комиссии по программам дополнительного образования оплата труда производится согласно договора гражданско-правового характера из расчета ставки установленной за 1 час работы преподавателя по высшей квалификационной категории за счет средств субсидии на выполнение государственного задания или средств от приносящей доход деятельности.

Главным и линейным экспертам демонстрационного экзамена оплата труда производится согласно договора гражданско-правового характера в размере 350 рублей 00 копеек за 1 час из расчета:

- ставки установленной за 1 час работы преподавателя по высшей квалификационной категории (197 рублей 89 копеек) за счет средств субсидии на выполнение государственного задания или средств от приносящей доход деятельности;

- 152 рубля 11 копеек за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии и в пределах имеющихся средств).

Техническим экспертам демонстрационного экзамена оплата труда производится согласно договора гражданско-правового характера из расчета ставки за 1 час работы преподавателя согласно установленной квалификационной категории за счет средств субсидии на выполнение государственного задания или средств от приносящей доход деятельности.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

5.1 С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;

- выплата за наличие почетного звания;
- выплата за категоричность водителям;
- премиальные выплаты.

5.2 Юбилеям (50,55,60,65 и 70 лет) производить выплату премии за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии источника финансирования, при стаже работы в колледже:

- до пяти лет – 1000 рублей;
- свыше пяти лет – 1500 рублей.

5.3 Администрация обязуется оказывать материальную помощь в исключительных случаях и только при наличии материальных средств (экономия фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности):

- малообеспеченной категории работников при длительных заболеваниях на приобретение лекарств;
- смерть работника;
- платные операции.

5.4 При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, выплачиваются суточные в размере, определенном постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (с изменениями и дополнениями) и в соответствии с Положением о служебных командировках БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

5.5 Работник освобождается от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности исполняются в рабочее время.

Оплата труда работника за все время исполнения им государственных или общественных обязанностей производится государственным органом или соответствующим общественным объединением.

5.6 Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276.

5.7 Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей).

5.8 В случае направления Работника для повышения квалификации, переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса РФ).

5.9 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.10 При наличии финансирования работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа по направлению Работодателя или органов управления образованием, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 Трудового кодекса РФ

5.11 При сокращении численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при предъявлении справки из органа службы занятости, паспорта и трудовой книжки.

5.12 При сокращении численности или штата работников с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.13 При сокращении штата работников в колледже, по возможности, в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых Работников, расторгаются трудовые договоры с совместителями и работниками, принятыми на временную работу. Работодатель вместе с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штата Работников.

5.14 Увольнение педагогических работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата Работников допускается только по окончании текущего учебного года.

5.15 Преимущественное право на оставление на работе в колледже при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами и почетными званиями (знаками) в связи с педагогической и профессиональной деятельностью;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет.

5.16 При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

5.17 Администрация колледжа обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенным законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование в полном объеме поступивших средств на эти цели, вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.98.

5.18 Администрация колледжа может выделять сотрудникам транспорт для коллективных поездок (с оплатой за счет пользователя транспорта).

5.19 Профсоюзный комитет обязуется направлять средства профсоюзного бюджета на :

- спортивно-оздоровительную работу;
- культурно-массовую работу;
- оказание материальной помощи на юбилейные даты (50,55,60,65 и 70 лет).

5.20 Стороны обязуются осуществлять мероприятия, направленные на снижение травматизма и заболеваемости, сохранения здоровья сотрудников.

5.21 Во всех других случаях гарантии и компенсации определяются в соответствии с федеральными законами и другими законодательными и нормативными актами.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и договорились совместными усилиями добиваться улучшения состояния условий и охраны труда работников колледжа.

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда колледжа в соответствии с положениями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников колледжа.

6.1.4. Создание соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

6.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.6. Приобретение и выдачу за счет средств организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 3), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 4), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.7. Обучение работников 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.

6.1.8. Обучение по охране труда руководителей и специалистов, уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда в обучающих организациях и повышение ими квалификации в установленные законодательством сроки.

6.1.9. Обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектрического персонала правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверку знаний на получение группы допуска к работе в электроустановках.

6.1.10. Наличие в штате организации лица, ответственного за электрохозяйство.

6.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.12. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (действующая редакция).

6.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.15. Предоставление работникам пенсионного и предпенсионного возраста двух рабочих дней - один раз в год, работникам 40 лет и старше, за исключением пенсионеров и предпенсионеров - одного рабочего дня раз в год, остальным работникам один рабочий день - один раз в три года для прохождения диспансеризации в медицинской организации, в которой он получает первичную медико-санитарную помощь с охранением за ним среднего заработка при подтверждении прохождения диспансеризации справкой из медицинской

организации в соответствии с Порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 02.05.2012 г. № 441н (в редакции Приказа Минздрава РФ от 02.09.2019 г. № 16н).

6.1.16. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.17. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.18. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.1.19. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.20 Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.21 Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.22 Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, 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.

6.1.23 Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.1.24 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.25. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.1.26. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.1.27. Ежегодное заключение Соглашения по охране труда между Работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа (Приложение 5) до составления плана финансово-хозяйственной деятельности БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» на новый финансовый год.

6.1.28. Ежегодное выделение целевых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников и другие мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение 5), статьёй 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.29. Включение целевых средств на мероприятия по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение 5) и иными нормативными актами в области охраны труда в ежегодный план финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации колледжа:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в колледже, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда и отдыха работников и обучающихся.

6.2.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.2.3. Содействует созданию в колледже совместных комитетов (комиссий) по охране труда, в соответствии с положениями статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических

инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов первичной профсоюзной организации в органах государственной власти, в суде.

6.2.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

6.2.6. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников по охране труда.

6.2.8. Участвует в разработке Положения о системе управления охраной труда в колледже, перспективных и текущих планов работы направленных на обеспечение требований охраны труда.

6.2.9. Участвует в разработке и реализации мероприятий по предупреждению и снижению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2.10. Участвует в разработке раздела Коллективного договора «Охрана труда», составлении ежегодного Соглашения по охране труда.

6.2.11. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

6.2.12. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей по охране труда (вводного и первичного на рабочем месте), перечни должностей работников, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электробезопасности.

6.2.13. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.14. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.2.15. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссии по проверке готовности колледжа к началу учебного года.

6.2.16. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая, выносит решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.2.17. В случае ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещённости в кабинетах и аудиториях, низкого или высокого температурного режима, повышенного уровня шума и других негативных факторов), грубых

нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации колледжа вправе вносить представления руководителю образовательной организации, в Департамент образования Вологодской области о приостановке выполнения работ до устранения, выявленных нарушений.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Обеспечивают реализацию организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, обеспечению средствами индивидуальной защиты, здоровьесберегающих мероприятий. Обеспечивают совершенствование системы охраны труда колледжа, в том числе по материально-техническому обеспечению мероприятий по охране труда.

6.3.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

6.3.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися и работниками во время пребывания в образовательной организации.

6.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется:

6.4.1. За счет средств бюджета по смете, ежегодно утверждаемой Департаментом образования Вологодской области, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.4.2. 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.

6.4.3. За счёт 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 средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.4.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

6.4.5. В организации может создаваться фонд охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.4.6 Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В сфере обеспечения гарантий профсоюзной деятельности Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

7.2. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.4 Работодатель содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Вологодской областной организации Общероссийского Профсоюза образования по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.5 Выборный орган первичной профсоюзной организации Вологодской областной организации Общероссийского Профсоюза образования осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.6 Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.6.1 Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.6.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

7.6.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Вологодской областной организации Общероссийского Профсоюза образования членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

7.6.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Вологодской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования, съездов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий (статья 374 Трудового кодекса РФ).

7.6.5 Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, определяются ст.374 Трудового кодекса РФ и Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области.

7.6.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации Вологодской областной организации Общероссийского Профсоюза образования включаются в состав комиссий колледжа по нормированию труда, по распределению надбавок и доплат, аттестации педагогических работников, комиссий по оценке специальных условий труда, охране труда, социальному страхованию (в случае создания соответствующих комиссий)

7.7. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и согласования решений с выборным органом первичной профсоюзной организации по трудовым вопросам.

7.7.1 До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающих социально-экономические интересы работников, Работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по следующим вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

Принятие локальных нормативных актов	ст. 372
Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя	ст. 373
Введение и отмена режима неполного рабочего времени	ст. 74
Установление порядка проведения аттестации работников	ст.81
Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99	ст. 99
Составление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101

Разделение рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы	ст. 105
Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113	ст. 113
Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников	ст. 116
Утверждение графика отпусков	ст. 123
Введение системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу	ст. 135
Утверждение формы расчетного листка	ст. 136
Определение порядка премиальных выплат	ст. 144
Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 147
Установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153
Установление конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время	ст. 154
Введение и применение систем нормирования труда	ст. 159
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162
Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников	ст. 180
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190
Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей	ст. 196
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	ст. 212
Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	ст. 221
Досрочное снятие с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации	ст. 194
Создание по инициативе выборного органа первичной профсоюзной организации комитета (комиссии) по охране труда	ст. 218

7.7.2 В остальных случаях при принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, применяется порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

7.7.3 Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 15 процентов должностного оклада за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий при наличии средств от приносящей доход деятельности.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора производятся путем составления единого документа-соглашения, подписанного председателем первичной профсоюзной организации и директором колледжа. При этом прохождение порядка, установленного Трудовым кодексом РФ для заключения Коллективного договора, не требуется.

8.3. Первоочередным правом пользования льготами, оговоренными в коллективном договоре, пользуются члены профсоюзной организации, не имеющие нарушений трудовой дисциплины. Все дополнительные социально-экономические льготы вводятся и отменяются с согласия первичной профсоюзной организации.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют подписавшие его стороны, один раз в год отчитываются о выполнении договора на расширенном заседании выборного органа первичной профсоюзной организации.

При осуществлении контрольных функций стороны обязуются предоставить всю необходимую для этого информацию.

8.5. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя

Директор



Л.А. Климина

Представители Работодателя

Дубина

С.Н. Рыбина

Вторенко

Л.Г. Вторенко

Статинов

Д.Н. Статинов

« 02 » июня 2021 года

По поручению работников

Председатель первичной профсоюзной организации

Г.К. Пиявкина

Г.К. Пиявкина

Представители профкома

Н.А. Первушина

Н.А. Первушина

А.С. Тераевич

А.С. Тераевич

« 02 » июня 2021 года

	За руководство/работу в метод.объединении			
	Доплата за заведование кабинетом			
	За работу с муницип. районами			
	Надбавка за категорийность водителю			
	За работу с детьми-сиротами			
	Доплата за углубленную подготовку 17%			
	За интенсивность и высок.результаты работы (ПД)			
	Возложение обязанностей			
	Квартальная премия			
	Годовая премия			
	Годовая премия (из прибыли)			
	Единов. вознаграждение к юбилею и прочее			
	Единов. вознаграждение к юбилею и прочее (из прибыли)			
	Единов.вознаграждение/ Премия разовая (за работу)			
	Очередной отпуск			
	Учебный отпуск			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
	Комп. за отпуск увольнение			
	Компенсация за неиспользованный отпуск из резерва			
	Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении из резерва			
	Выходное пособие (2,3)			
	Курсы повышения квалификации			
	Оплата командировок			
	БЛ за счет предприятия			
	Мат. помощь в связи со смертью			
	Компенсация до 3х лет РК			
	РК с премии Г			
	РК с тарификации			
	РК с един. вознаграждения к юбилею и прочее			
	Договор ГПХ (226)			
Всего начислено:				Всего удержано:
Долг на начало месяца:				Получить:
Долг:				
Дополнительная информация				
в т.ч. Вычеты и скидки				

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание выдачи
1.	Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 7)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
2.	Водитель автомобиля	<i>При управлении автобусом, легковым автомобилем:</i>		Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 11)
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
3.	Педагог - библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 30)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
4.	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 30)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
5.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 19)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6.	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

		механических воздействий или		от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 66)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
7.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 148)
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
8.	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 162)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	

		Щиток защитный лицевой или	до износа			
		Очки защитные	до износа			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа			
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 171)		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
10.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 23)		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		<i>Дополнительно при выполнении работ зимой:</i>				
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или	1 шт. на 2 года			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года			
		Валенки с резиновым низом или	1 пара на 2,5 года			
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара на 1,5 года			
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года			
Рукавицы меховые	1 пара на 2 года					
11.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электро-оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 189)		
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект			

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
12.	Преподаватель ветеринарных дисциплин	<i>При выполнении работ, связанных с функциями ветеринарного врача на практических занятиях со студентами в сельскохозяйственном предприятии:</i>		Приложение № 5 к коллективному договору БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» на 2021-2024 годы; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н (п. 55)
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
13.	Преподаватель химии	<i>При выполнении работ по подготовке и проведению демонстрационных опытов с применением химических реактивов:</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
--	--	--	-----------	--

Основание:

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.12.2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Перечень
профессий и должностей работников, связанных с загрязнением,
имеющих право на бесплатное получение смывающих
и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц
1.	Архивариус	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофильного действия (впитывающее влагу, увлажняющее кожу)	100 мл.
2.	Педагог-библиотекарь	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофильного действия (впитывающее влагу, увлажняющее кожу)	100 мл.
3.	Библиотекарь	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофильного действия (впитывающее влагу, увлажняющее кожу)	100 мл.
4.	Водитель автомобиля	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофильного действия (впитывающее влагу, увлажняющее кожу)	100 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем, эмульсия	100 мл.
5.	Дворник	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофильного действия (впитывающее влагу, увлажняющее кожу)	100 мл.

		Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
		Средство для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующее)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем, эмульсия	100 мл.
6.	Лаборант ветеринарных дисциплин	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия	100 мл.
7.	Преподаватель ветеринарных дисциплин	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия	100 мл.
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл.
8.	Преподаватель химии	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия	100 мл.
9.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.

		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия	100 мл.
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл.
10.	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия	100 мл.
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл.
11.	Столяр	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофильного действия (впитывающее влагу, увлажняющее кожу)	100 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующее)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем, эмульсия	100 мл.
12.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200 гр.
		или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	250 мл.
		Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	100 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем или эмульсия	100 мл.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 23.11.2017) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Соглашение по охране труда
администрации и выборного органа первичной профсоюзной организации
БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»

Администрация бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж» в лице директора Климиной Любови Александровны, действующей на основании Устава и председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Пиявкиной Галины Константиновны заключили настоящее Соглашение по охране труда .

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Соглашение по охране труда является правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Директор колледжа обеспечивает выполнение всего комплекса мероприятий по охране труда в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективного договора, локальных актов по охране труда, Отраслевого соглашения по охране труда и иных нормативных правовых актов в области охраны труда.

Выборный орган первичной профсоюзной организации колледжа осуществляет общественный контроль деятельности администрации колледжа в вопросах охраны труда в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективного договора, локальных актов по охране труда, Отраслевого соглашения по охране труда и других нормативных правовых актов в области охраны труда. Участвует в разработке и согласовании локальных актов, планирующих и иных документов в области охраны труда организации, принимает участие в работе комиссии по охране труда колледжа.

Стороны Соглашения договорились:

1. Осуществлять административно-общественный контроль состояния охраны труда в организации.

2. Регулярно выносить на рассмотрение коллектива вопросы, связанные с состоянием охраны труда в организации, обсуждать случаи нарушения требований охраны труда.

3. Внести в перечень норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» (Приложение 3 к Коллективному договору на 2021-2024 годы) на основании статьи 221 Трудового кодекса Российской Федерации:

- должность преподавателя, занятого в процессе преподавания ветеринарных дисциплин и выполнении работ, связанных с функциями ветеринарного врача на практических занятиях со студентами в сельскохозяйственном предприятии;

- должность преподавателя, занятого в процессе преподавания учебной дисциплины «Химия» при выполнении работ по подготовке и проведению демонстрационных опытов с применением химических реактивов.

4. На основании статьи 226 Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда и включать затраты на эти мероприятия в ежегодный план финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

5. На основании письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 августа 2017 года № 12-753 «О направлении перечня по охране труда» в качестве основных мероприятий, реализуемых работодателем по улучшению условий охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков учитывать позиции, указанные в таблице при ежегодном планировании документов и мероприятий по охране труда.

Таблица

**Перечень мероприятий,
реализуемых работодателем по улучшению условий и охраны труда,
снижению уровней профессиональных рисков в образовательной
организации**

п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
I. Организационные мероприятия			
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	в соответствии с планом	специалист по охране труда
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	1 раз в 3 года, в течение месяца после вступления в должность	специалист по охране труда
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	по необходимости	специалист по охране труда
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи	при вступлении в должность, затем 1 раз в 3 года, а также в случае необходимости, инструктирование не реже 1 раза в 6 месяцев	специалист по охране труда, руководители подразделений
	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	1 раз в 2 года	специалист по охране труда, инспектор по кадрам
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	по необходимости	специалист по охране труда

6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	1 раз в 5 лет	специалист по охране труда, руководители подразделений
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	по необходимости	специалист по охране труда
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	по необходимости	специалист по охране труда
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	в течение года	специалист по охране труда, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа
II. Технические мероприятия			
10.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	по необходимости	заместитель директора по АХР, ответственный за электрохозяйство
11.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)	по необходимости	заместитель директора по АХР
12.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	по необходимости	заместитель директора по АХР, ответственный за электрохозяйство
13.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	по графику	заместитель директора по АХР, ответственный за электрохозяйство
14.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	по необходимости	заместитель директора по АХР, комендант здания, заведующий общежитием
15.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	по необходимости	заместитель директора по АХР, комендант здания, заведующий общежитием
16.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	по необходимости	заместитель директора по АХР

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
17.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	по графику	специалист по охране труда, инспектор по кадрам
	Обеспечение работников личными медицинскими книжками		
	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке		
18.	Создание и оборудование медицинских кабинетов	по необходимости	заместитель директора по АХР
19.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	по необходимости	заместитель директора по АХР, комендант здания, заведующий общежитием
20.	Устройство новых и(или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	по необходимости	заместитель директора по АХР, педагог-психолог
21.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы)	в течение года	заместитель директора по АХР
22.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	по необходимости	председатель выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)			
23.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	в соответствии с нормами выдачи	специалист по охране труда, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа
24.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	в соответствии с нормами выдачи	специалист по охране труда, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа
25.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	В соответствии с нормами выдачи	специалист по охране труда, председатель выборного органа

			первичной профсоюзной организации колледжа, ответственный за электрохозяйство
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта			
26.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	по необходимости	заместитель директора по АХР, руководитель физического воспитания
27.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	в течение года	руководитель физического воспитания
28.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	по необходимости	руководитель физического воспитания, заместитель директора по АХР
29.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	по необходимости	председатель выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа

КАЗЕЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»

М. КОНЕВА УП. Д. 15. П. ВОЛОГДА, 160025
Тел: 73-96-39, Факс: 74-28-96

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ПРОВЕДЕНА 09 06 2021 г.
ЗА № 23