

Сорочинский ветеринарный техникум – филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный аграрный университет»

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.В. Ваганова
«24» апреля 2017 г.

Утверждаю:

И.о. директора СВТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ

 Е.Ю. Бабкина
«24» апреля 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**СОРОЧИНСКОГО ВЕТЕРИНАРНОГО ТЕХНИКУМА –
ФИЛИАЛА ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

на 2017-2020 годы

Принято на общем
собрании Филиала
Протокол № 6
от 10.04.2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Порядок приема и увольнения работников	4
3. Условия высвобождения работников	5
4. Рабочее время и время отдыха	7
5. Оплата труда	10
6. Гарантии и компенсации	13
7. Охрана труда	14
8. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	17

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Сорочинском ветеринарном техникуме – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный аграрный университет» (далее – Филиал) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны коллективного договора: работодатель в лице исполняющего обязанности директора Филиала Бабкиной Елены Юрьевны, и работники Филиала в лице председателя первичной профсоюзной организации Вагановой Елены Владимировны.

Коллективный договор принят на общем собрании Филиала протокол № 6 от 10 апреля 2017 г.

1.3. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 21 апреля 2017 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения г. Сорочинска».

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Филиала (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Работодатель доводит содержание коллективного договора до сведения работников Филиала в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ, гл. 61 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Все вопросы, которые не нашли отражения в тексте настоящего коллективного договора, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника: устав университета, положение о филиале, должностная инструкция и др. (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При заключении срочного трудового договора в нем указываются также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70, 71 ТК РФ).

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками предусмотрены ст. 336 ТК РФ.

3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Филиала и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Филиала работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ (ст. 180 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Филиала, сокращением численности или штата работников Филиала работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 180 ТК РФ).

3.3. Прежде чем уволить кого-либо из работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель принимает следующие меры:

- использование естественного сокращения рабочих мест (добровольное увольнение, увольнение нарушителей трудовой дисциплины и т.п.);
- ограничение сверхурочных работ;
- перевод работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ);

- организует мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

- организует подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы (ст. 187, 196 ТК РФ);

- предоставляет работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право на возвращение в Филиал и занятие открывшихся вакансий, которые соответствуют его квалификации с учетом состояния здоровья работника;

- временное приостановление приема новых работников на вакантные рабочие места;

- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы.

3.4. Первичная профсоюзная организация участвует в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

3.5. Все вопросы, связанные с крупными изменениями структуры Филиала, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 82 ТК РФ).

3.6. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в следующих случаях:

- в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации Филиала (ч. 6 ст. 81 ТК РФ);

- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 ТК РФ);

- беременные женщины, за исключением случая ликвидации Филиала (ч. 1 ст. 261 ТК РФ);

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

- представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

- участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ);

- работники в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации Филиала. Расторжение трудового договора помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в Филиале свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

3.8. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией организует подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников (статьи 196, 197 ТК РФ).

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Филиала (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Филиала (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) 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) (ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по причине сокращения численности или штата, в свободное от работы время предоставляется 4 (четыре) часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны определили, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю, для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени работников Филиала (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе) определяется в соответствии с разделом № 5 правил внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

4.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.9. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

4.10. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ.

4.11. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Педагогические работники Филиала не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года предусмотрен п. 5.19 Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя (ст. 122 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.17. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.22. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя (ст. 260 ТК РФ).

4.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются положением об оплате труда работников Филиала и работников ресурсного центра - структурного подразделения Филиала, принятых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается (ст. 131 ТК РФ).

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

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 (ст. 133 ТК РФ).

5.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

5.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата работников переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, либо может выплачиваться наличными денежными средствами в кассе по адресу: Оренбургская область, г. Сорочинск, ул. Ленина 28 а. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ). В феврале 15 и 28/29 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов (ст. 138 ТК РФ).

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в срок, указанный в ст. 140 ТК РФ выплатить не оспариваемую им сумму.

5.10. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 ТК РФ).

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

5.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

5.15. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки (ст. 166-168.1 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (ст. 173-177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 157 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178-181.1 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 182-188 ТК РФ) и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 165 ТК РФ).

6.2. Работодатель содействует развитию физической культуры и спорта в коллективе.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ).

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, 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;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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 за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- 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;

- 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 ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.4. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

7.5. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

7.7. Перечень прав работника на труд в условиях, отвечающим требованиям охраны труда, предусмотрен ст. 219 ТК РФ.

7.8. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

7.9. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания) (ст. 265 ТК РФ).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ).

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют директор Филиала или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами соответствующего профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ). Работодатель не вмешивается в деятельность первичной профсоюзной организации, не ограничивает её в правах, предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование

оборудованное помещение, средства связи, транспорт, оргтехнику, канцтовары, необходимые для осуществления деятельности.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

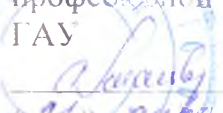
8.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на общем собрании трудового коллектива об итогах выполнения коллективного договора.

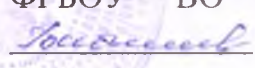
8.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

**Сорочинский ветеринарный техникум – филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный аграрный университет»**

Соглашено:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ

Е.Б. Ваганова
«21» апреля 2017 г.

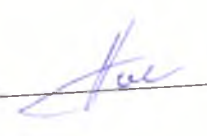
Утверждаю:
И.о. директора СВТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский
ГАУ

Е.Ю. Бабкина
*
«21» апреля 2017 г.

Соглашение по обеспечению мероприятий по охране труда

Администрация СВТ – филиала ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ и первичная профсоюзная организация СВТ – филиала ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2017 – 2020 годов обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Мероприятия	Количе ство	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
Организационные					
1	Обучение и проверка знаний по охране труда	5 чел.	5500 руб.	Март 2017 г.	Руководители структурных подразделений
2	Разработка, утверждение инструкций по охране труда			По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
3	Обеспечение журналами регламентации инструктажа на рабочем месте.		800 руб.	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
4	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год		Весна/ осень	Председатель комиссии по техническому осмотру зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.
5	Организация работы комиссии по проверке знаний охраны труда работниками			2 квартал	Председатель комиссии по проверке знаний охраны труда

6	Проведение испытаний устройств заземления (зануления), изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.		15000руб.	Сентябрь 2017 г.	Ответственный за электрохозяйство
7	Обязательные периодические медицинские осмотры работников		25000 руб.	1 раз в год	Руководитель структурных подразделений
8	Обеспечение СИЗ, мылом, обеззараживающими средствами.			Постоянно	Заместитель директора АХР
Пожарная безопасность.					
9	Разработка и утверждение инструкций по пожарной безопасности			По мере необходимости	Ответственный за пожарную безопасность
10	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.		800 руб.	По мере необходимости	Ответственный за пожарную безопасность
11	Организация плановых учебных эвакуационных мероприятий			1 раз в квартал	Ответственный за пожарную безопасность
12	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения			По мере необходимости	Ответственный за пожарную безопасность
13	Контроль за техническим состоянием пожарной сигнализации			Постоянно	Ответственный за пожарную безопасность
14	Организация обучения мерам пожарной безопасности в рамках пожарно-технического минимума.	5 чел.	5000 руб.	Апрель 2017 г.	Ответственный за пожарную безопасность

Разработал: специалист по охране труда  /Пикалов С.Н./

**Сорочинский ветеринарный техникум - филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный аграрный университет»**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ

Е.В. Ваганова

«25» апреля 2017 г.

Утверждаю:

И.о. директора СВТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский
государственный аграрный университет

Е.Ю. Бабкина

«21» апреля 2017 г.

**Перечень профессий и должностей работа на которых дает право на получение
бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты**

Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви, предохранительных средств защиты.	Срок носки в месяцах
Повар	Халат белый х/б, колпак или косынка х/б белые, тапочки на нескользкой подошве.	12/ 12/ 24
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б, перчатки х/б,	12/1
Уборщик помещений	Халат х/б темный, перчатки резиновые.	12/1
Дворник	Костюм х/б, перчатки х/б или с полимерным покрытием, куртка на утепляющей подкладке, сапоги.	12/1/24/30
Водитель автомобиля	Костюм х/б, перчатки х/б, жилет сигнальный 2-го класса защиты	12/1/12
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм х/б, перчатки х/б.	12/1
Слесарь сантехник	Костюм х/б, перчатки х/б.	12/1
Комендант учебного корпуса	Халат х/б белый.	12
Сторож	Куртка на утепляющей прокладке, костюм х/б.	12/12
Разнорабочий	Костюм х/б, перчатки.	12/1
Рабочий по уходу за животными	Костюм х/б, сапоги резиновые.	12/30
Ветеринарный фельдшер	Халат х/б белый.	12
Заместитель по АХР	Костюм х/б	12
Библиотекарь	Халат х/б.	12
Зоотехник	Халат х/б белый.	12

Разработал: специалист по охране труда Пикалов С.Н.

**Сорочинский ветеринарный техникум - филиал федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный аграрный университет»**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ

Е.В. Ваганова
«22» апреля 2017 г.

Утверждаю:

И.о. директора СВТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский
государственный университет

Е.Ю. Бабкина
«21» апреля 2017 г.

**Перечень
профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение мыла и моющих
средств.**

№ п/п	Вид моющего средства	Профессия (должность)	Количество	На какой период
1	Мыло туалетное	Заместитель директора по АХР. Комендант учебного корпуса. Водитель автомобиля. Повар. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Слесарь-сантехник. Уборщик помещений. Дворник. Разнорабочий. Рабочий по уходу за животными. Ветеринарный фельдшер. Зоотехник.	200 гр.	1 месяц
2	Порошок стиральный	Комендант	1400 гр.	1 месяц
3	Мыло туалетное	Повар	200 гр.	1 месяц

Разработал:

специалист по охране труда Пикалов С.Н.

ПРОТОКОЛ № 6
заседания общего собрания
СВТ – филиала ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ

10.04.2017 г.

Председатель собрания: Бабкина Елена Юрьевна – и.о. директора филиала

Секретарь: Трушенкова Оксана Васильевна – секретарь руководителя

Всего работников: 63 человека.

Присутствовало на собрании: 30 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ: рассмотрение проекта коллективного договора на 2017-2020 годы и проекта правил внутреннего трудового распорядка.

ВЫСТУПИЛИ:

Филиппова Мария Юрьевна – юрист, которая рассказала, что 20 апреля 2017 г. истекает срок действия коллективного договора, заключенного на 2014-2017 годы.

С начала марта 2017 г. на основании приказа от 03.03.2017 г. № 25 «О создании комиссии по ведению коллективных переговоров» была создана комиссия для ведения коллективных переговоров по подготовке коллективного договора на 2017-2020 годы и правил внутреннего трудового распорядка.

В состав комиссии вошли все члены профсоюза. Также были развешены объявления с просьбой ко всем сотрудникам принять активное участие в обсуждении проекта коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка, которые были размещены в рабочем обменнике – Files – 1 ЕЮ – папка 2017.

Филиппова М.Ю. рассказала о внесенных изменениях.

1. Внесены изменения в раздел № 3 правил внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) «Основные права и обязанности работников Филиала».

Изменения касаются педагогических работников, а именно подробно расписаны права, гарантии и обязанности, которые предусмотрены для педагогических работников статьями 47 и 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Пункт 3.2. Правил изложен в следующей редакции:

«Педагогические работники Филиала пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов,

курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;

- право на участие в управлении Филиалом, в том числе в коллегиальных органах управления;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Филиала, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.»

Пункт 3.3. Правил изложен в следующей редакции:

«Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (данная гарантия уже доводилась до сведения педагогических работников и отражена в п. 5.19 Правил);

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.»

Пункт 3.5. Правил изложен в следующей редакции:

«Педагогические работники Филиала обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Университета, Положение о Филиале, правила внутреннего трудового распорядка.»

2. Пунктом 5.14 Правил внутреннего трудового распорядка, заключенных на 2014-2017 годы, для непедagogических работников предусматривался ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 дня за каждый отработанный год, но не более 10 календарных дней.

Размер финансирования, предоставленного Филиалу на 2017 год не позволяет предоставлять непедagogическим работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. В связи с чем, мы вынуждены, отказаться от данного пункта.

Таким образом, всем работникам, за исключением педагогических, будет предоставляться ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3. Вопрос, связанный с рабочим временем и временем отдыха, не регулировался прежними правилами внутреннего трудового распорядка ни для одной категории работников. Поэтому в новые правила внутреннего трудового распорядка целесообразно внести недостающие сведения.

А именно, в пункте 5.2 раздела № 5 Правил установить продолжительность рабочего времени в Филиале для каждой категории работников:

- для педагогических работников (преподаватели) сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье; для педагога дополнительного образования норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье. Выполнение преподавателями и педагогом дополнительного образования педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием занятий. В случае, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении. Для остальных педагогических работников, работа которых не выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и не регулируется расписанием занятий (методисты, старший методист, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) 36 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (четыре дня – 6 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 16-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов; один день – 7 – часовой рабочий день

с режимом работы с 09-00 до 17-00 с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

- для учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер) 40 часов в неделю – пятидневная рабочая неделя, выходной день в субботу и в воскресенье (пять дней – 8 – часовой рабочий день 09-00 до 18-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов);

- для заместителей директора (заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической и административно-хозяйственной работе) 40 часов в неделю – пятидневная рабочая неделя, выходной день в субботу и в воскресенье (пять дней – 8 – часовой рабочий день 09-00 до 18-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов);

- для заведующих (заведующий отделением очного обучения, заведующий практикой) 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 17-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов, один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

- для работников, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих (юрист, старший бухгалтер, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, специалист по охране труда, администратор вычислительной сети, архивариус, комендант учебного корпуса) 40 часов в неделю – пятидневная рабочая неделя, выходной день в субботу и в воскресенье (пять дней – 8 – часовой рабочий день 09-00 до 18-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов);

- для работников, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих (заведующий библиотекой, библиотекарь) 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 17-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов, один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

- для работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих (старший повар и повар) 40 часов в неделю – пятидневная рабочая неделя, выходной день в субботу и в воскресенье (пять дней – 8 – часовой рабочий день с режимом работы с 08-00 до 17-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов);

- для работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих (буфетчик) 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 16-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 14-00 до 14-30 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

- для работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих (водитель автомобиля) 40 часов в неделю – пятидневная рабочая неделя, выходной день в субботу и в воскресенье (пять дней – 8 – часовой рабочий день с режимом работы с 08-00 до 18-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 12-30 до 14-30 часов);

- для работников, отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник) 40 часов в

неделю – пятидневная рабочая неделя, выходной день в субботу и в воскресенье (пять дней – 8 – часовой рабочий день 09-00 до 18-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов);

- для работников, отнесенных к общепрофессиональным профессиям рабочих (уборщик помещений, дворник) 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 17-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов).

Так же, продолжительность рабочего времени определена и для ресурсного центра – структурного подразделения Филиала для каждой категории работников:

- для женщин, работающих в ресурсном центре (руководитель ресурсного центра) 36 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (четыре дня – 6 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 16-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов; один день – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 17-00 с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

- для механизаторов, разнорабочего, ветеринарного фельдшера 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 17-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 14-00 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 09-00 до 14-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

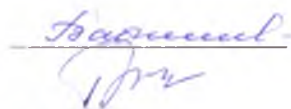
- для рабочих по уходу за животными 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 08-00 до 17-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 12-00 до 14-00 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 08-00 до 15-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 13-00 часов);

- для зоотехника 40 часов в неделю – шестидневная рабочая неделя, выходной день в воскресенье (пять дней – 7 – часовой рабочий день с режимом работы с 08-00 до 16-00 часов с перерывом для отдыха и питания с 12-00 до 13-00 часов; один день – 5 – часовой рабочий день с режимом работы с 08-00 до 13-30 часов с перерывом для отдыха и питания с 11-00 до 11-30 часов);

- для сторожей установлена рабочая неделя по скользящему графику с одним выходным днем, который предоставляется поочередно в различные дни недели. Время начала и окончания работы: с 17-00 часов текущего рабочего дня до 07-00 следующего рабочего дня. Перерыв для отдыха и приема пищи, включаемый в рабочее время, с 23-00 до 00-00 часов текущего рабочего дня. Место для отдыха и приема пищи: помещение для охраны. Скользящий график предполагает ведение суммированного учета рабочего времени. Продолжительность учетного периода составляет 1 месяц (с 1 по 30(31) число).

РЕШИЛИ: утвердить коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка на 2017-2020 годы.

Председатель собрания:



Е.Ю. Бабкина

Секретарь



О.В. Трушенкова

Прошито, пронумеровано и
скреплено оттиском печати

29 декабря 2012 листа (ов)

И.о. директора СВТ – филиала
ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ

Е.Ю. Бабкина

