

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Н.Н.Еремеева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ ББСХТ  
 А.В.Лобанов



Министерство образования Нижегородской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение "Большеболдинский сельскохозяйственный  
техникум"

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2015-2018 гг.

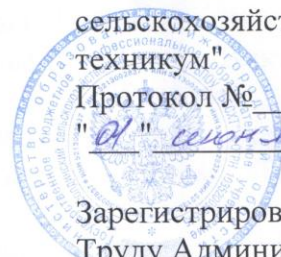
Принят Конференцией  
работников и обучающихся  
Государственного бюджетного  
профессионального  
образовательного учреждения  
"Большеболдинский  
сельскохозяйственный  
техникум"



Протокол № 1  
"01" июня 2015 г.

Зарегистрирован отделом по  
Труду Администрации  
Большеболдинского  
муниципального района  
"15" июня 2015 г.

№ 120

с. Большое Болдино, 2015



  
с. Большое Болдино, 2015  


Настоящий коллективный договор заключён между работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Большеболдинский сельскохозяйственный техникум" (далее – Техникум) в лице профсоюзного комитета Техникума (далее – Профком) с одной стороны и директором Техникума, именуемый далее "Работодатель" с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (12 января 1996 г.), законом Нижегородской области от 27 апреля 1999 года № 40-З "О социальном партнёрстве".

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между «Работодателем» и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Техникуме.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- «Работодатель» – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Большеболдинский сельскохозяйственный техникум" в лице его представителя – директора Лобанова Александра Викторовича.

- работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Большеболдинский сельскохозяйственный техникум", представленные профсоюзным комитетом Техникума в лице председателя профкома Еремеевой Н.Н..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников техникума. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора; реальности обеспечения

обязательств, принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Если по истечении указанного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается еще на три года.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния техникума после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете Учреждения с участием представительного органа работников.

1.11. При приеме на работу руководитель кадровой службы техникума обязан ознакомить поступающего работника с коллективным договором под роспись.

1.12. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с представительным органом работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- график отпусков;
- положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;

1.13. Стороны определяют следующие формы управления техникумом:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам реорганизации или ликвидации техникума; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством.

- обсуждение с работодателем вопросов об обеспечении стабильной и эффективной работы техникума, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- иные формы, определенные действующим законодательством.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются в соответствии с действующим ТК РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Большеболдинский сельскохозяйственный техникум", локальными актами и регулируются трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Договор на определенный срок - срочный трудовой договор - сроком до 5 лет заключается:

- с заместителями директора, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером техникума;
- с лицами, временно замещающими отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- лицами, выполняющими временную и сезонную работу или работу, срок которой определен;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию согласно ст. 80 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, но не более 1440 часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором техникума с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых техникум является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам примерного и рабочего учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в техникуме) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд техникума.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем

один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять штатным работникам, получающим второе профильное деятельности техникума профессиональное образование по очной и очно-заочной форме по личному заявлению с оформлением соответствующего договора на период обучения и при условии после окончания обучения последующей работой в техникуме в течение 3-х лет.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровни оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое (более 10%) высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры техникума, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматривать на Совете учреждения с участием представительного органа работников.

4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие более высокую квалификацию и наилучшие успехи

в выполнении служебных обязанностей.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из техникума в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Большеболдинский сельскохозяйственный техникум", расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и локальными актами.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 час. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может



привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

5.9. Педагогическим работникам техникума предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней преимущественно в летний период времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный отпуск педагогическим работникам и другим работникам техникума в соответствии с действующим законодательством.

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей: первоклассников в школу – 1 день; выпускников школы – 1 день;
- в связи с переездом - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- празднование юбилея - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

5.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом (ст. 335 ТК РФ).

5.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

## VI. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников техникума осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Большеболдинский сельскохозяйственный техникум".

6.2. Учреждение устанавливает заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда.

6.3. Выплата заработной платы производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год или штатного расписания. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программе дисциплины, а также условий приема на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки, установленной преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий год за исключением случаев уменьшения плана приема студентов и количества часов по рабочим учебным планам и рабочим программам учебных дисциплин.

6.4. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в ординарном размере.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме в дни, согласованные с отделениями банка и казначейства (аванс - 18 числа текущего месяца, расчёт - 3 числа последующего месяца).

– Порядок установления должностных окладов работников регламентируется Положением об оплате труда.

6.6. Производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в техникуме), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Оплата мастеров производственного обучения производится согласно Положению об оплате труда техникума.

При неполном объеме учебной нагрузки, а также за часы, данные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т.д. и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.9. Работники техникума имеют право на получение материальной помощи.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор техникума.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Провести в техникуме специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по: информированию работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях; улучшению условий труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет техникума.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников.

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.15. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.16. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.17. Представительный орган работников обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех членов трудового коллектива;
- проводить работу по оздоровлению детей работников техникума.

### **VIII. Гарантии деятельности представительных органов работников**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в представительном органе или его деятельностью.

8.2. Представительный орган работников осуществляет в установленном

порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

8.5. Работодатель обязан предоставить представительному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами представительного органа работников, при наличии их письменных заявлений.

Членские взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель может производить ежемесячные выплаты председателю представительного органа работников в размере 10% должностного оклада из объема средств фонда оплаты труда, предназначенных для выплат компенсационного характера (ст. 377 ТК РФ).

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов представительного органа работников на время участия в качестве делегатов съездов, конференций и других мероприятий.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью представительного органа работников, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель предоставляет представительному органу работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития техникума.

8.11. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами представительного органа работников, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

### **IX. Обязательства представительного органа работников**

Представительный орган работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами представительного органа работников, в случае, если они уполномочили представительный орган представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Направлять учредителю заявление о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов представительного органа работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Участвовать в работе комиссий техникума по тарификации, охране труда и других.

9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в техникуме.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня принятия.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.