

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум»
(с 01.05.2021 г. по 30.04.2024 г.)

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
30.04.2021г.

От работодателя:


В.М.Владимиров



От работников:


С.Н.Пильщиков



АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОСЛОБОДСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ОРГАН ПО ТРУДУ

Дата регистрации 30.04 2021 г.

номер 9

главы администрации
Краснослободского муниципального
района - руководитель аппарата


В.Н.Богданов

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум» в лице директора Владимиров Вячеслава Матвеевича, именуемый далее «Работодатель» и
- работники ГБПОУ РМ «Краснослободский аграрный техникум», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемые далее «Профком».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в коллективе, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие, соответственно, в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления намеченных целей, проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом.

В совместной деятельности Работодатель и Профкома выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.11. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законодательством РФ порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условия их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством РФ в организации;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, беречь ресурсы учреждений, в т.ч. экономить электроэнергию;
- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных правовых актов;
- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.14. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию

1.16. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Трудовой договор.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным 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.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на определенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за три дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством. (Кроме аварийных и стихийных ситуаций).

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе согласно ст. 70 ТК РФ.

2.6. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком на 2 месяца, в течение которого к нему не будут приниматься наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.7. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.8. Обучающимся без отрыва от производства в высших, средних профессиональных учебных заведениях предоставлять оплачиваемый отпуск на время учебы в случае выполнения программы обучения.

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

3. Особенности регулирования и оплаты труда работников.

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательными актами.

Объем учебной нагрузки педагогического работника на новый учебный год оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только по взаимному согласию сторон, или по инициативе администрации, в случае уменьшения количества часов, сокращения количества групп. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 п. 7 Трудового кодекса).

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором техникума с учетом рекомендаций цикловых комиссий до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

3.2. При установлении преподавателями, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

В случае уменьшения учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года, выплаты осуществляются согласно тарификации.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах за исключением случаев невозможности выполнения учебного плана преподавателем ввиду заболевания или иных существенных причин.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов (ставка) устанавливается только с их письменного согласия.

3.3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.4. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

3.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином и других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

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

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.

3.7. Заработная плата, которая включает все виды доплат, компенсационных и стимулирующих выплат исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда, Положение порядке осуществления выплат стимулирующего характера и выплачивается на банковские карты работников в следующие сроки:

- до 28 числа текущего месяца – аванс;

- до 14 числа следующего месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц.

3.8. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

3.9. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия преподавателя и вознаграждаются.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатит ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников в государственных и муниципальных образовательных учреждениях и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Вопросы занятости.

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются Работодателем предварительно с Профкомом.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства (Примечание. Численность пед. состава определяется объемом учебной нагрузки на учебный год)

5.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- отказ от совмещения должностей, проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по согласию работников перевод их на неполное рабочее время или введение неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением работников не позднее, чем за 2 месяца;
- представление отпусков без сохранения заработной платы.

5.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности рабочих имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- работники, получившие травму, проф. заболевание в учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности работников или штата работники должны предупреждаться персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

5.7. Высвобожденному работнику предлагается в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные места, имеющиеся в организации.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка, учебным расписанием, годовым учебным графиком, утвержденными Работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин из числа руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

6.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. В выходные дни работник может быть привлечен к работе только по письменному распоряжению руководителя с разрешения Профкома и в силу производственной необходимости. Работа в выходные дни оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

6.7. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

- 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.

- всем работникам для прохождения медицинского обследования - 2 дня в год;

6.8. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, кроме дней в посевной и уборочный период, а также по уходу за посевами.

6.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех работников;

- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Перерывы для отдыха представляют работникам с 12-00 ч. до 13 часов.

6.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - 56 календарных дней

5

6.11. Отдельным категориям работников устанавливается следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- для работников с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня
- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней;
- инвалидам - 2 календарных дня

6.12. По желанию работников ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 5 календарных дней;

6.14. 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 до трех лет.

6.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.16. Время зимних каникул, не совпадающих с очередным отпуском преподавателей, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

Все эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

6.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома 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 РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.18. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

6.19. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

6.20 Работодатель обязуется предоставлять женщинам по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

6.21. Общим выходным днем является воскресенье. Второй день при шестидневной рабочей недели может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не менее 30 минут после их окончания.

6.24 Для мастеров производственного обучения, занятых на весенне-полевых работах, летне-осенних работах в учебно-производственном хозяйстве связанных с посевом, уходом и уборкой, вводить суммарный учет рабочего времени с последующим предоставлением отгулов.

7. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, и обеспечивать санитарно-гигиенические средства техники безопасности, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

7.2. Обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.3. Работы по охране труда и улучшения безопасности проводить исходя из результатов специальной оценки условий труда.

7.4. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

7.5. На работе с вредными условиями труда, а также на работе, проводимой в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты

7.6. На работах, связанных с загрязнением или с вредно действующими веществами, работникам выдаются бесплатно мыло и смывающее и обезвреживающее средства.

7.7. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.8. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшему.

Организовывать проверку знаний работников учреждения об охране труда на начало учебного года.

7.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет Учреждения.

7.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.11. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок.

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

7.13. В случае отказа работника от выполнения 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.

7.14. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда.

7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.16. Обеспечивать соблюдение работникам требований правил и инструкций по охране труда.

7.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

7.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.19. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. Работодатель ежегодно за счет внебюджетных средств обеспечивает:

- детей работников до 14 лет, в том числе при достижении 14 лет в текущем году, новогодними подарками;
- пенсионеров, вышедших на пенсию с образовательного учреждения, подарочными наборами к месячнику пожилых людей.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ.

9.2. Профсоюзная организация представляет права и интересы членов профсоюза по вопросам трудовых отношений.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц организаций.

9.4. Работодатель согласовывает все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и отдыха, охраны безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам в пределах основного фонда оплаты.

9.5. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссию по приватизации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съезда, конференций, созываемых профсоюзами.

Стороны договорились о том, что:

9.7. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.9. Работодатель принимает решения с учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель обязан предоставлять профкому 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.13. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и премированию.

9.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)

Профком обязуется:

9.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правилах и гарантии деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

9.17. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

9.18. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10. Заключительные положения.

10.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральными законами в порядке разрешения коллективных трудовых споров.

10.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.