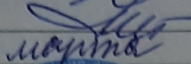
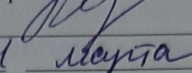


Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Социально-профессиональный техникум «Строитель»

Директор ГАПОУ СО «Социально-
профессиональный техникум
«Строитель»

 С.Л.Чешко
11 марта 2020г.

Представитель трудового коллектива ГАПОУ
СО «Социально-профессиональный техникум
«Строитель»

 Н.Н.Глебова
11 марта 2020г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТНИКОВ

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Социально-профессиональный техникум
«Строитель»
на 2020-2023 г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области

«Екатеринбургский центр занятости»

«06» апреля 2020

Запись за №

22-кр

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников образовательного учреждения, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также и целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель», в лице директора Чешко С.Л. и Работники, интересы которых представляют Глебова Н.Н., Подгородская Е.Г., Хасанова Л.А.
- 1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
- 1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, действующего Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (Министерства образования и молодежной политики Свердловской области) и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- 1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Коллективный договор заключен на 3 года.
вступает в силу с момента его заключения и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
- Работодатель обязуется:
- 1.11. Направить подписанный сторонами коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 1.12. Довести текст коллективного договора до всех работников и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Раздел 2. Трудовой договор.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Работники обязуются:

2.5. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.6. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Полномочным представителем работников - сообщать в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

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

3.4. В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.5. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом в случае его создания.

3.7. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.8. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата по их заявлению, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.11. Обеспечивать право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.12. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

Предусматривать возможность заключения договоров с другими организациями на повышение квалификации, и переподготовку работников в пределах выделенных субсидий.

3.13. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.14. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателя, утвержденным работодателем, графиком сменности, составленным работодателем и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия в соответствии со статьей 103 Трудового кодекса российской Федерации.

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР РАБОТНИКОВ

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области
«Социально-профессиональный техникум «Строитель»

4.3. Преподавательская работа как составная часть педагогической работы характеризуется установленными нормами часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

4.4. Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

4.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством порядке (ст. 99 ТК РФ).

4.7. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.8. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.9. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.10. В период зимних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с полномочными представителями работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года по заявлению работника.

4.13. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
- правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (с сохранением заработной платы - с указанием источника финансирования) при:

- рождении и усыновлении ребенка – до 5 дней;
- вступлении в брак работника или его детей – до 5 дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 дней;
- при переезде на новое место жительства – до 5 дней;
- на юбилей – до 3 дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников -1 день (1 сентября).

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных в Свердловской области для работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливать работникам в соответствующем действующем порядке.

Работодатель обязуется:

5.3 Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии с действующим законодательством и принятыми подзаконными актами при наличии нагрузки в соответствии с учебным планом.

5.4. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.5. Устанавливать ежегодно 1 сентября (либо в иной следующий после 1 сентября рабочий день) приказом преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.6. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности учреждения, а также изменение образовательных программ, введения новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, работы по определенной специальности, квалификации или должности)

5.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст.74, ст. 162 ТК РФ)

Устанавливать объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.8. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР РАБОТНИКОВ

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области
«Социально-профессиональный техникум «Строитель»

5.9. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

5.10. Другим преподавателям переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

5.11. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа под подпись (ст.136 ТК РФ).

5.12. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 3 и 18 числа. Перечислять заработную плату и другие выплаты на банковские счета (карты). По заявлению работника заработная плата выплачивается наличными деньгами.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов оценки рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с полномочными представителями работников с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.3. Проводить в установленный срок под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.4. Обеспечить проведение для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством и подзаконными актами гос. органов в пределах утвержденных гос. заданием субсидий.

6.5. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством и не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних процедур.

6.6. По результатам специальной оценки рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующими порядками и процедурами.

6.9. Производить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, сертифицированной специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР РАБОТНИКОВ

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области
«Социально-профессиональный техникум «Строитель»

6.7. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

6.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены от Работодателя и Работников.

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

6.11. Осуществлять совместно с лицом (лицами), наделенным (-ыми) полномочиями на общем собрании трудового коллектива представлять интересы работников во время контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.12. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств.

7. Полномочные представители работников (группа уполномоченных от трудового коллектива по контролю исполнения коллективного договора) обязуется:

7.1. Провести в установленные сроки выборы общественных уполномоченных по охране труда. Утвердить состав комиссии по охране труда. Провести обучение актива.

7.2. Поощрять лучших уполномоченных и членов данной комиссии.

7.3. Силами уполномоченных и комиссии по охране труда установить постоянный контроль за соблюдением сотрудниками, инженерно-техническими работниками и рабочими их требований.

7.4. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законодательством.

7.5. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не участвовавших в собраниях, в случае, если они уполномочили представителя (представителей) представлять их интересы.

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

7.7. Представлять и защищать трудовые права самой группы уполномоченных в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для участвующих в собраниях и других работников учреждения;

7.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.11. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

Работники обязуются:

Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя, своевременно осуществлять необходимую вакцинацию.

- Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

Работодатель:

8.1. Создает условия для отдыха работников в обеденный перерыв. Любые мероприятия во время перерыва исключить.

8.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников.

8.3. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

8.4. Администрация обеспечивает работу столовой для работников и обучающихся техникума. Уполномоченная группа принимает участие в комиссии по контролю цен и качества продукции столовой.

8.5. Администрация может оказывать материальную помощь работникам в соответствии с положением о материальной помощи:

- при уходе в отпуск,
- при рождении ребенка,
- на собственную свадьбу,
- на свадьбу детей,
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет,
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители
- в связи с лечением
- в связи с трудным материальным положением.

8.6. Администрация премирует работников техникума, достигших возраста: 50-ти, 55-ти, 60-ти лет со дня рождения и согласно Положения «О премировании».

Группа уполномоченных по контролю исполнения коллективного договора:

8.7. Ходатайствует о приобретении путевок на основании ежегодных заявок работников в соответствии с установленной очередностью и острой необходимостью лечения, при наличии профсоюзной организации.

8.8. Ходатайствует о выделении средств для оплаты новогодних подарков для детей работников до 14 лет.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации и группы уполномоченных за исполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи.

9.2. Уполномоченные представители работников, а также первичная профсоюзная организация (при её наличии) представляют и защищают права и интересы работников учреждения независимо от их степени участия в организационных мероприятиях и внесения членских взносов в профсоюзную организацию.

При создании профсоюзной организации Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности уполномоченных представителей работников за исполнением коллективного договора согласно Трудовому кодексу РФ и законодательству Российской Федерации.

9.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

9.8. Увольнение работников являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Уполномоченная группа от трудового коллектива техникума по исполнению коллективного договора обязуется:

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

9.10. Содействовать реализации Отраслевого, областного, городского и районного трехсторонних Соглашений, и настоящего коллективного договора.

9.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

9.13. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

9.14. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

10. Разрешение трудовых споров.

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

11. Заключительные положения.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.