

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области

Батайский техникум информационных технологий
и радиоэлектроники «Донинтех» (ГБПОУ РО «БТИТиР»)



От работодателя:
Директор ГБПОУ РО «БТИТиР»

Н.Р. Яковлева

(подпись)

«11» 05 2022 года

М.П.

От работников:

Представитель трудового коллектива

А.И. Леонов

«11» 05 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Батайский техникум информационных технологий и
радиоэлектроники «Донинтех»

с 11.05.2022 по 10.05.2025

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в управлении
по труду министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный

№ _____ от
_____ 2022 г.

г. Батайск
2022 г.

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Батайский техникум информационных технологий и радиоэлектроники «Донинтех», в лице директора: Яковлевой Нины Руслановны, именуемое далее «Работодатель», «Техникум», и работники организации в лице выборного представителя трудового коллектива Леонова Алексея Игоревича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками Техникума и работодателем.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Техникума, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Работодатель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения Техникума;
- обеспечить сохранность имущества Техникума;
- обеспечить участие выборного представителя трудового коллектива в работе руководящих органов Техникума (с правом совещательного голоса);
- учитывать мнение выборного представителя трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий;
- соблюдать трудовое законодательство и настоящий коллективный договор.

Выборный представитель трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Техникума;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка; полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Техникуме.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению качества образовательных услуг;
- беречь имущество Техникума;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума.

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников; извещать работников об изменении существующих условий труда не позднее чем за два месяца.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством.

1.4.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.4.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и выборного представителя трудового коллектива.

1.6.1. Работодатель и его должностные лица признают право выборного представителя трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации.

1.6.2. Работодатель признает выборного представителя трудового коллектива единственным полномочным представителем работников организации.

1.6.3. Выборный представитель трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Техникума.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом условий ее выполнения (например, сезонная работа), а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать обусловленной работой в течение действия трудового договора.

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, указанных в действующем законодательстве.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее ликвидацией, реорганизацией, а также сокращением численности и штата,

рассматриваются предварительно с участием выборного представителя трудового коллектива.

2.6. Работодатель и выборный представитель трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (специальные мероприятия) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности учащихся, численности или штата работников, ухудшения финансово-экономического положения организации.

2.7. Ликвидация организации, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы) по инициативе работодателя, влекущее за собой массовое высвобождение работников, может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления в письменной форме выборного представителя трудового коллектива (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять выборному представителю трудового коллектива проекты штатных расписаний, приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности.

2.10. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда в Ростовской области и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

2.11. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест **работодатель обязуется:**

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

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

2.13. При неполной занятости (простоях) работодатель обязуется:

- выплачивать работникам в случае простоя по вине работодателя не менее двух третей средней заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада);

- время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

2.14. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работники предприятия предупреждаются персонально под расписку, не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.16. Обеспечивается преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные выборные представители трудового коллектива в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

- категории граждан предпенсионного возраста;

- до назначения страховой пенсии по старости остается менее 3 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие стаж менее одного года.

2.17. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.18. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (ст. 75 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

2.20. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора (контракта) пользуются высвобожденные ранее работники организации.

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в Техникуме определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представителя трудового коллектива, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения выборного представителя трудового коллектива.

В случаях, предусмотренных законодательством и в установленном им порядке, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам без их согласия.

3.2. Для администрации (руководящий персонал), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технического и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

3.4. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку не более 720 часов в год, по возможности предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общетехникумовских мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.5. В период зимних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.6. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

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 для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях, в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха, может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Батайский техникум информационных технологий и радиоэлектроники «Донинтех» (Приложение № 1).

3.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению с учетом ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье и усыновлении ребенка - до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- для сопровождения детей в школу первоклассников в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников, на основе настоящего коллективного договора и положения об оплате труда.

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

4.3. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие - в двойном размере.

4.4. Работа в праздничные дни оплачивается в следующих размерах: одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной

дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в размере не ниже 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада).

4.7. Педагогические работники Техникума могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы, как: проверка письменных работ, руководство группой, заведование кабинетами и др., которые могут выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с указанием содержания дополнительной работы, срока выполнения и размера оплаты.

Отмена руководства группой в течение учебного года и в каникулярный период по инициативе работодателя не допускается.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц путем перечисления денежных средств на их лицевые счета в банке.

4.9. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст. 124 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством (ст. 134 ТК РФ). Индексация заработной платы производится на основании постановлений Правительства Ростовской области и приказов министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4.12. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.13. При наличии задолженности по заработной плате и другим выплатам, полагающимся работникам организаций, работодатель совместно с выборным представителем трудового коллектива разрабатывает график погашения этой задолженности.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

В случае невыплаты заработной платы в сроки, установленные настоящим коллективным договором более 15 дней, работник, предупредив непосредственного руководителя, вправе приостановить исполнение своих обязанностей по трудовому договору на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.14. Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей производится не позднее, чем за два месяца до их введения.

РАЗДЕЛ 5

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

5.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для взаимодействия между Работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

5.2. Трудовой договор (дополнительное соглашение) определяет порядок и сроки временной/постоянной дистанционной работы, в частности:

- график дистанционной работы;
- способы обмена между работниками производственных заданий и отчетов об их выполнении;
- возможности использования ресурсов, необходимых для дистанционной работы (техники, программного обеспечения, коммуникационных технологий), а также порядок оплаты используемых ресурсов;
- условия организации рабочего места по месту осуществления работником дистанционной работы,

в том случае если они отличаются от единых правил взаимодействия сторон в дистанционном формате работы, установленных в Техникуме локальными актами, и условий, отраженных в трудовом договоре.

5.3. Содержание локального акта, регулирующего порядок взаимодействия сторон трудовых отношений в дистанционном формате, принимается с учетом мнения выборного представителя трудового коллектива.

5.4. Режим рабочего времени, в течение которого работник должен находиться в доступности для связи с Работодателем, определяется с учетом и в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка Техникума.

5.5. Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия с обучающимися ограничивается актуальным расписанием учебных занятий и консультаций.

5.6. Работник и Работодатель обеспечивают соблюдение требований по охране персональных данных в образовательном процессе.

5.7. При использовании работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств должна выплачиваться компенсация, связанная с их использованием, в размерах, установленных локальными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения выборного представителя трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда, посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда

6.1.2. Комплектацию аптечек по охране труда на рабочих местах.

6.1.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.

6.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных факторов до нормативных значений.

6.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.1.9. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

6.1.11. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

6.1.12. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

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

6.1.14. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.2. Выборный представитель трудового коллектива, постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда и производственной санитарии на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим работникам в колледже, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем в Техникуме;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- гарантировать права работающих на обеспечение по страхованию в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- осуществлять персонифицированный учет в системе пенсионного страхования работников предприятия (Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном)» учете в системе государственного пенсионного страхования), перечислять средства пенсионному фонду в

размере определенного страхового тарифа на индивидуальные счета работников;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ);
- обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях;
- оказывать из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам;
- возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации;
- организовать проведение добровольной вакцинации работников в целях профилактики гриппа и COVID-19 на территории Техникума.
- готовить материалы по награждению наиболее отличившихся работников для присвоения им почетных званий.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и выборного представителя трудового коллектива строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Выборный представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношений.

8.3. На выборного представителя трудового коллектива распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные для работников.

8.4. Для осуществления деятельности выборного представителя трудового коллектива, работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием выборного представителя трудового коллектива.

8.6. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие выборному представителю трудового коллектива в его деятельности.

8.7. Выборный представитель трудового коллектива обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем

(администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

8.8. Выборный представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8.9. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений выборный представитель трудового коллектива вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Техникуме;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

РАЗДЕЛ 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

9.2. В целях необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представитель трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки своими силами и силами своих активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.7. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Техникума, основных направлениях

деятельности, перспективах развития, важнейших организационных изменениях в организации, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников, выборного представителя трудового коллектива по вопросам деятельности организации, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

9.8. В правоотношениях, которые не урегулированы настоящим Коллективным договором, стороны руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующим законодательством Российской Федерации, Уставом ГБУПОУ РО «БТИТиР», локальными актами Техникума.