

Арзамас

1194

958

27.09.22

Представитель работников,
избранный работниками:
Представитель Совета техникума
О.С. Панфилов
«22» сентября 2022 г.



Руководитель:
Директор ГБПОУ АТСП
Е.Ю. Архипова
«22» сентября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Арзамасский техникум строительства и предпринимательства»

на 2022-2025 гг.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 18.10 2022 г. № 1066/Н-КД
с рецензией
Руководитель управления
О.В. Сердюкина

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства» (далее — техникум) и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель — Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства», в лице его представителя — директора Архиповой Елены Юрьевны, именуемый далее «Работодатель»;

- работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства», именуемые далее «работники», в лице их представителя — Совета техникума (далее — Совет) – Панфилова Олега Станиславовича.

Работодатель признает Совет ГБПОУ «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства» полномочным представителем интересов работников Техникума в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в техникуме, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников согласно действующего законодательства;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на

техникум в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к производительному труду;
- учитывать мнение Совета по проектам текущих и перспективных 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;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления полномочного представителя 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 и их представителям.
- работникам, участвующим в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на техникум соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.6.2. Совет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности техникума присущими Советом методами;
- требовать от работников соблюдения Правила внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- способствовать повышению квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в техникуме;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Советом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

Совет защищает индивидуальные права и интересы в трудовых и связанных с трудом отношениях членов коллектива.

1.6.3. Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и улучшению качества труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственно директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума независимо от их должности, длительности трудовых отношений с техникумом, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года (2022-2025 гг.) и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

В период окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленных норм ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния техникума после принятия коллективного договора, Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон, после рассмотрения на Совете Техникума и доводятся до сведения коллектива работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. Трудовой договор (Эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных 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 ст. 722 ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц; приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, объема образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников техникума не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается ди - ректором техникума. Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.8. При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.9. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу

за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп;

— 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);

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

— досрочного выхода из отпуска 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 согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, Правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для работы в техникуме.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку (в разрезе специальности, профессии) не реже, чем один раз в три года.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.2.5. Организовывать подготовку педагогических работников к аттестации в соответствии с «Положением о повышении квалификации (стажировке) преподавателей и мастеров производственного обучения» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета.

4.2. Работодатель и Совет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов подготовки специалистов, сокращения штата работников учреждения, ухудшения финансово-экономического положения техникума.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, предоставлять Совету проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
 - переподготовка кадров, перемещение их внутри техникума на освободившиеся рабочие места;
 - по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по техникуму с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
 - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Совета.

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

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии в том числе досрочной);
- лица, проработавшие в Техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- беременные женщины;
- женщины с ребенком до трех лет.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

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

4.9. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из техникума в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нём.

4.10. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с установленным законодательством.

4.11. Критериями массового увольнения являются:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом техникума.

5.2. В техникуме устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя. Общий выходной день - воскресенье. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку (ставка 720 часов) 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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и Уставом техникума.

Дополнительный выходной день устанавливается работникам техникума в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

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

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

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, эффективной организации учебно-воспитательного процесса.

Преподавателям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Техникума (заседания педагогического, методического советов, административная комиссия и другое), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников Техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по распоряжению Работодателя.

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

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства».

5.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения совета техникума установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье — 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день;
- для проводов детей в армию — 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- на похороны близких родственников — 3 дня.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и Уставом техникума.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по техникуму, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются: локальными нормативными актами техникума. 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 и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических и иных работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.15. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется ст. 128 ТК РФ.

5.16. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства», не является приложением к Коллективному договору, а самостоятельный локальный акт учреждения с 03.10.2019 года (приказ по ГБПОУ АТСП от 03.10.2019 года № 268-а).

Раздел 6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников Техникума определяется Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства», разработанным в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 года № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области»;
- постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области»;
- приказом министерства образования Нижегородской области от 26.09.2008 года № 662 «Об утверждении Перечня должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» государственных образовательных и иных учреждений Нижегородской области, подведомственных министерству образования Нижегородской области»;
- Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области;
- приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- мнением Совета техникума.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не

реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 17-е число текущего месяца и 2-е число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата работникам перечисляется на лицевые счета в кредитную организацию, указанную в личном заявлении работника. Работодатель организует получение работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.5. Месячная заработная плата работников техникума, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Заработная плата работников техникума предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

6.7. Система оплаты труда работников техникума включает в себя:

- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии)

6.8. Техникум в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по следующим профессиональным группам:

- преподаватели;
- мастера производственного обучения;
- педагогические работники и руководители структурных подразделений техникума;
- учебно-вспомогательный персонал;
- работники техникума, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.10. Заработная плата директора техникума состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливается учредителем на условиях трудового договора.

6.11. Должностной оклад устанавливается директору техникума в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу.

К основному персоналу Техникума на основании приказа министерства образования Нижегородской области от 26.09.2008 года № 662 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение:

- преподаватель;
- мастер производственного обучения.

6.12. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором техникума на 10—30% ниже должностного оклада, установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

6.13. Для заместителей директора техникума, директор техникума устанавливает перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы образовательных бюджетных учреждений, устанавливаемых учредителем. Данный перечень включается в текст трудового договора с работником.

6.14. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы по приказу учредителя.

6.15. Штатное расписание по всем видам деятельности техникума включает все должности работников, кроме педагогического персонала, и ежегодно утверждается директором техникума.

Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

В штатном расписании техникума предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников структурных подразделений техникума (кроме педагогических).

6.16. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности

(включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в техникуме), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.17. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в соответствии с категорией.

6.18. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей техникума устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.19. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в соответствии с педагогической нагрузкой.

6.20. Работники, состоящие в штате техникума, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 360 часов в год, которая не считается совместительством.

6.21. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.22. Работникам может оказываться материальная помощь за счет бюджетных ассигнований и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.23. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

6.24. Заработная плата работников подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

6.25. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

6.26. Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Арзамасский техникум строительства и предпринимательства», не является приложением к Коллективному договору, а самостоятельный локальный акт учреждения с 01.11.2016 года (приказ по ГБПОУ АТСП от 01.11.2016 года № 236-а).

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

7.2. Провести в техникуме спецоценку условий труда.

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

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

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

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

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

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

7.8. Иметь утвержденные инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

7.10. Работодателю обеспечивать деятельность комиссии по охране труда.

7.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.13. Работодателю обеспечивать работников санитарно-бытовым обслуживанием (ст.216.3 ТК РФ).

7.14. Работодатель обязан проводить мероприятие по обучению работников навыкам оказания первой помощи.

Раздел 8. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа

8.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к

лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

8.1.1. Профилактика ВИЧ/СПИДа.

Проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда
- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

8.1.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

- Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
- Не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

8.1.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории ГБУЗ НО «ЦГБ г. Арзамаса», либо в другом медицинском учреждении.

8.1.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Организации обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

8.1.5. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или

отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ.

8.1.6. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

Раздел 9. Пожарная безопасность

9.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятия по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

9.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

9.1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

9.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

9.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения;

9.1.5. Организует и поводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

9.1.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эвакуации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»;

9.1.7. Готовит инструкции по хранению пожароопасных – и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебных заведений в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует

наличие и исправность систем вентиляции лабораторий и учебных и вспомогательных помещений;

9.1.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу с обучающимися;

9.1.9. Осуществляет систематические осмотры территории учебного заведения по обеспечению на ней противопожарной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учреждения);

9.1.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

9.2. Совет техникума:

9.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

9.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

9.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

9.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.

9.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

9.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

9.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

10.1. Администрация техникума с учетом производственных и

финансовых возможностей может предоставлять работникам, занятым на должностях, предусматривающих нормативную продолжительность отпуска в количестве 28 дней, отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью от 1 до 6 дней.

10.2. Работодатель по заявлениям работников и ветеранов техникума выделяет для личных нужд транспорт техникума с оплатой ГСМ заявителем.

10.3. При наличии бюджетных средств и средств от приносящих доход деятельности работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с локальным актом техникума.

10.4. Работодатель выделяет средства (при их наличии) из внебюджетного фонда на организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Дню Учителя, Нового года, 8 Марта и 23 февраля.

10.5. Работодатель поощряет из бюджетных средств и средств от приносящих доход деятельности (при наличии средств) работников по итогам работы, к праздничным датам, к юбилейным датам в соответствии с локальным актом техникума.

10.6. Работодатель принимает на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками техникума.

Раздел 11. Гарантии Совета техникума

11.1. Работодатель и Совет строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами и настоящим коллективным договором.

11.2. Совет техникума представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов коллектива.

11.3. Работодатель содействует деятельности Совета, реализации законных прав работников и их представителей.

11.4. Для осуществления уставной деятельности Совета Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.5. Работодатель учитывает мнение Совета по вопросам занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Совет.

Совет не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного, локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Совета

исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.7. Совет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития техникума, и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Совета и давать по их поводу мотивированные ответы.

11.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113

ТК
РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем

(ст. 101 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);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 19.4 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.9. Совет обязуется:

11.9.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

11.9.3. Направлять учредителю (собственнику) техникума заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.9.4. Участвовать в работе комиссий техникума по аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11.9.5. Оказывать материальную помощь членам коллектива.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников техникума в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими - сторонами. Работодатель и Совет отчитываются о его результатах на конференции работников и обучающихся техникума, проводимой ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают лица, их возглавляющие, и (или) заместители.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

12.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия текущего договора.

12.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.7. Совет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития техникума, и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Совета и давать по их поводу мотивированные ответы.

11.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 19.4 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.9. Совет обязуется:

11.9.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

11.9.3. Направлять учредителю (собственнику) техникума заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.9.4. Участвовать в работе комиссий техникума по аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11.9.5. Оказывать материальную помощь членам коллектива.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников техникума в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий, коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими - сторонами. Работодатель и Совет отчитываются о его результатах на конференции работников и обучающихся техникума, проводимой ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают лица, их возглавляющие, и (или) заместители.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

12.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия текущего договора.

12.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 24 (двадцать четыре) листа(ов)

Директор Е.Ю. Архипова

Представитель Совета техникума
О.С. Пауфилов



Всего 24 пронумерованных листа

1.1. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.2. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.3. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.4. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.5. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.6. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.7. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.8. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

1.9. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием

2.0. Работодатель обязан обеспечить безопасность с использованием