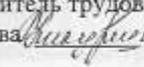


От администрации ГБПОУ
«Семеновский индустриально-
художественный техникум»

Директор  М.А.Бровкина

01 марта 2019г.

М.П.

59X 23614
26.02.19
От трудового коллектива ГБПОУ
«Семеновский индустриально-
художественный техникум»
Представитель трудового
коллектива  А.Б. Никушкина

01 марта 2019г.

М.П.

**Коллективный договор
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Семеновский индустриально-художественный техникум»**

на период с « 01 марта 2019 г.» по « 28 февраля 2022 г.»

Утвержден
На общем собрании трудового
коллектива работников ГБПОУ
«Семеновский индустриально-
художественный техникум»
19 февраля 2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2019 г.

Руководитель _____

М.П.

г. Семенов
2019 г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «05» 04 2019 г. № 460/19-КД
(подпись/отсутствие замечаний) Заместитель министра  (подпись) Коновалов И.И. (ФИО)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Семеновском индустриально-художественном техникуме.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники техникума, в лице их представителя трудового коллектива А.Б.Никушкиной,
работодатель в лице его представителя — директора М.А. Бровкиной.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников техникума.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которого работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

- положение об охране труда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяют 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 (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам средних специальных учебных заведений, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), не должна превышать 1440 академических часов, п. 54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования.

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

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, 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 больше или меньше нормы часов за ставку

заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и 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);

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

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

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

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается 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 учреждения, 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. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 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 техникуме работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

2.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития техникума.

3.3. Работодатель обязуется:

3.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 (три) года.

3.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих

мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.7. 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 обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2 . Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой эффективностью работы и квалификацией. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной эффективности работы производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения страховой пенсии по

старости),

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом техникума.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (см. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1).

5.3. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) (см. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2).

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 и Уставом техникума.

5.4. 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во

внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению, согласно должностной инструкции.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по 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 должностными обязанностями, допускается только, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

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).

5.12. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье -1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства -1 день;
- для проводов детей в армию -1 день;
- в случае свадьбы работника (первый брак) - 1 день;
- в случае свадьбы детей работника - 1 день;
- на похороны близких родственников - 1 день;
- чрезвычайной ситуации в семье (сопровождение больных членов семьи в организации здравоохранения, пожар, прорыв водопровода и т.д.) - 1 день.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы на срок по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- при прохождении медицинского обследования по направлению медицинского учреждения – до 3-х дней.
- для сопровождения детей в школу в 1-й класс – 1 день;
- по семейным обстоятельствам;
- другим уважительным причинам.

5.13. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном законами и иными нормативно правовыми актами для образовательных бюджетных организаций (ст.335 ТК РФ).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

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

5.16. Педагогические работники могут привлекаться к дежурству по субботам согласно утвержденному графику. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников техникума осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области», «Положением об оплате труда работников техникума», принятом на общем собрании трудового коллектива [«09» января 2013г.](#)

6.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются директором техникума по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), путем умножения минимального размера оклада по соответствующему ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме (рублях) 2 раза в месяц – 17 (аванс) и 2 (расчет) числа каждого месяца, на основании табеля рабочего времени путем перечисления на пластиковую карту.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

6.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами техникума.

6.7. Изменение оплаты труда и (должностных окладов) производится:

- в зависимости от достигнутых результатов работы (согласно положению о заработной

плате);

— при увеличении стажа педагогической работы;

— при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при присвоении почетного звания, награждения отраслевым знаком отличия – с начала нового учебного года.

6.8. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

6.10. Оплата труда преподавателей и других педагогических работников, не проводивших занятия (педагогической работы) в связи с карантином (и по другим обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника) и не привлекавшихся в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, оплачивается согласно статьи 157 ТК РФ не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Если преподаватели и другие педагогические работники в период отмены учебных занятий привлекаются к учебно-воспитательной, методической (в рамках их должностных обязанностей), организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени и времени, необходимого для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, за ними сохраняется средняя заработная плата.

6.11. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.12. Установить систему материального стимулирования по результатам труда (при наличии финансовых средств) согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ "СИХТ".

6.13. В случае направления работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ). Размеры расходов, связанных с

командировками работников техникума, определяются приказом директора.

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

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам техникума за счет средств внебюджета при их наличии:

- в связи с бракосочетанием -1500 рублей;
- к юбилейной дате (50 лет):
 - от 3 до 7 лет - 3000 рублей;
 - от 7 до 10 лет - 4000 рублей;
 - свыше 10 лет - 5500 рублей.
- при выходе на пенсию по старости - 5000 рублей;
- за стаж работы в техникуме (20,25,30,35 и т.д.) - 2000 рублей;
- на юбилейные даты неработающим пенсионерам (60,65,70,75 и через последующие 5 лет) - 1000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - 1500 рублей;
- в случае преждевременной смерти работника родственникам – 5000 рублей;
- в связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей) - 3000 рублей.

7.2. Обеспечивает детей работников техникума новогодними подарками (до 12 лет) включительно.

7.3. Выделяет автотранспорт работникам техникума с оплатой стоимости бензина за счет работников:

- для осуществления личных грузовых перевозок;
- на оказание ритуальных услуг.

7.4. Выделяет автобус для экскурсионных поездок, посещения учреждений культуры, организации досуга, спортивных мероприятий.

7.5. Для работников техникума установить бесплатное предоставление жилья со 100% оплатой коммунальных услуг (семьям студентов – 50%), молодым специалистам поступившим на работу в техникум в качестве преподавателей с оплатой 50% коммунальных услуг - в течение пяти лет при наличии в общежитии Техникума свободного жилого фонда.

7.5.1. Договор найма жилого помещения может быть, досрочно расторгнут по инициативе администрации Техникума в следующих случаях:

- при изъятии жилого фонда из оперативного управления техникума;

- при прекращении трудовой деятельности нанимателя помещения в техникуме;
- при использовании нанимателем жилого помещения не по назначению;
- при отсутствии нанимателя в жилом помещении более 2-х месяцев подряд и более 6 месяцев в течение года;
- при нарушении нанимателем правил проживания в общежитии;
- при отсутствии платы за жилое помещение и коммунальные услуги более, чем за 2 месяца.

VIII. Обязательства работодателя:

8.1. 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).

Для реализации этого права разработать Положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Положением по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенным и 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.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми Нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в техникуме. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

8.14. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития техникума.

8.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства представителя трудового коллектива

9. Представитель трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию г.о.Семеновский.

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

10.3. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Также контроль могут осуществлять представители сторон и соответствующие органы по труду.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективно договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 марта 2019г.

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

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ «СИХТ».
2. Положение об оплате труда работников техникума.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Положение об организации работы по охране труда и обеспеченности безопасности образовательного процесса.
5. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБПОУ «СИХТ».
6. Кодекс профессиональной этики педагогических работников ГБПОУ «СИХТ».

7. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 (п.5 под.5.2 «Рабочее время и время отдыха).
8. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 (п.5 под.5.3 «Рабочее время и время отдыха).

От работодателя

Директор ГБПОУ СИХТ _____

М.А.Бровкина

М.П.

От работников

Представитель трудового коллектива _____

А.Б. Никушкина

40-часовая норма рабочего времени в неделю при 6-ти дневной рабочей неделе устанавливается для следующих должностей:

- директор;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по методической работе;
- заместитель директора по производственному обучению;
- заведующий производственным обучением;
- заведующий учебным корпусом;
- заведующий отделением;
- заведующий учебной частью;
- заведующий библиотекой;
- библиотекарь;
- комендант;
- секретарь учебной части;
- секретарь;
- уборщица.

40-часовая норма рабочего времени в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе устанавливается для следующих должностей:

(5-ти дневная рабочая неделя):

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер;
- заведующий методическим кабинетом;
- заведующий информационной службой;
- заведующий производством;
- старший мастер.
- юрист-консульт;
- экономист;
- бухгалтер;
- специалист по закупкам;
- специалист по кадрам;
- специалист по технической поддержке;
- заведующий хозяйством;
- механик;

- повар;
- пекарь;
- кухонный рабочий;
- слесарь по ремонту оборудования;
- слесарь-ремонтник;
- дворник;
- водитель.

согласно утвержденному графику (сутки через трое)

- сторож;
- дежурный по общежитию.

36-часовая норма рабочего времени в неделю при 6-ти дневной рабочей неделе устанавливается для следующих должностей:

- преподаватель;
- мастер производственного обучения;
- методист;
- воспитатель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог организатор ОБЖ;
- руководитель физ. воспитания;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор.