

Министерство образования Новгородской области

**ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БОРОВИЧСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Директор ОАПОУ «Боровичский
агропромышленный техникум»

Ю.П. Васильев

«24» 08 2018г.
М.П.



Председатель первичной профсоюзной
организации ОАПОУ «БАПУ»

З.Ю. Никитина
З.Ю. Никитина
«24» 08 2018г.

Доверенное лицо коллектива
ОАПОУ «БАПУ»

И.А. Яковлева
И.А. Яковлева
«24» 08 2018г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОБЛАСТНОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БОРОВИЧСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 1 от «29» июня 2018 г.



решение от 28.08.2016
специалист
степень, экономика
И.Г. Озерова

г.Боровичи
2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников областного автономного профессионального образовательного учреждения «Боровичский агропромышленный техникум» (далее – Техникум), создания благоприятных условий деятельности Техникума, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** - областное автономное профессиональное образовательное учреждение «Боровичский агропромышленный техникум» в лице директора Васильева Юрия Павловича и **Работники**, интересы которых представляют доверенное лицо первичной профсоюзной организации Техникума Никитина Зинаида Юрьевна и доверенное лицо коллектива Яковлева Ирина Алексеевна, специалист по кадрам.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников Техникума по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ОАПОУ «Боровичский агропромышленный техникум».

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать мир в трудовых отношениях на период действия договора.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Техникума.

1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязуется:

1.8. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган для уведомительной регистрации.

1.9. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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 законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. При этом Работодатель обязан выдать копию трудового договора Работнику под роспись.

Трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен трудовым кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 трудового кодекса РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Техникума, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Техникуме.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Техникуме.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы на новый учебный год устанавливается руководителем Техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с проектом их учебной нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Техникуме (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работой, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.8. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

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

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Техникуме работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

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

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме Работникам о принятии решения о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях Работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение Работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

3.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста),
- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по профилю выполняемой работы независимо от того, за чей счет они обучаются;
- не имеющие дисциплинарных взысканий по работе.

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

3.7. Обеспечить право Работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.8. Способствовать повышению квалификации педагогических Работников не реже одного раза в 3 года, а также способствовать повышению квалификации для педагогов-женщин в течении первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.9. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

3.12. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учредителя, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.13. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим Работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний Работников, педагогических и методических советов, общетехникумовских мероприятий, Работник обязан принять в них участие.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в техникуме определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности (статьи 103-104 Трудового Кодекса РФ).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст. 92 ТК РФ):

в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

инвалидов (I и II групп) – не более 35 часов в неделю;

педагогических Работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы

(ст. 333 ТК РФ), (ст. 350 ТК РФ).

4.3. Привлечение Работников Техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия Работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Педагогические работники в свободное от учебных занятий время могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, в т.ч. ремонтных, не требующих специальных знаний в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки.

4.5. Привлекать педагогических Работников к дежурству по Техникуму в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

При составлении графика дежурств педагогических Работников учитывать режим рабочего времени каждого педагогического Работника, другие особенности работы с тем, чтобы не

допускать случаев длительного дежурства педагогических Работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого составляет:
для Работников административно-управленческого персонала:

заместитель директора по АХЧ, руководитель (заведующий) филиалом, главный бухгалтер – в размере 14 календарных дней

специалист по кадрам – 8 календарных дней

механик, бухгалтер-кассир – 5 календарных дней

бухгалтер-экономист, экономист, бухгалтер – 3 календарных дня

4.8. Работникам - инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ; ст.23 Закона №181-ФЗ).

4.9. Педагогическим Работникам Техникума через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять право на неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и Уставом Техникума.

4.10. Право на досрочное предоставление ежегодных отпусков предоставлять следующим категориям Работников:

- работники моложе 18 лет;

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;

- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;

- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- регистрации брака работника (детей работника) - до 3 календарных дней

- смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

- работникам, дети которых идут в первый класс («1» сентября») - 1 день

4.15. За дополнительную работу Работник может быть поощрен денежным вознаграждением или отгулами в каникулярное время или любой другой формой поощрения (по согласованию с Работодателем).

Дополнительной считается следующая работа:

- подготовка во внеурочное время к муниципальным, областным и региональным мероприятиям (обучающим (предметные олимпиады, открытые уроки); культурным;

- спортивным мероприятиям);
- проведение мероприятий в нерабочее время по набору на 1 курс очного отделения.
- участие в проектах в нерабочее время и в выходные дни.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) Работников, размеры выплат стимулирующего характера и компенсационные выплаты устанавливать Работникам в соответствии с «Положением об оплате труда работников ОАПОУ «Боровичский агропромышленный техникум».

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

5.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 7 и 22 числа каждого месяца.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления за работником сохраняется средний заработок. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.7. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

5.8. Оплата труда должна производиться в размерах не ниже установленного в Новгородской области минимального размера оплаты труда (Региональный МРОТ).

5.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранить на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, в случае продолжения трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста, право на действие квалификационной категории утрачивается;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

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

6.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ.

6.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.4. Не реже 1 раза в шесть месяцев проводить под роспись повторный инструктаж по охране труда по программам, разработанным для первичного инструктажа на рабочем месте, а также первичный инструктаж со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (п.2.1.5 Постановления Министерства Труда и Министерства Образования России от 13.01.2003г. № 1129, в редакции от 30.11.2016г.).

6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и обеспечить Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.6. Обеспечить проведение бесплатных для Работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.7. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

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

6.9. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

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

6.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых

6.12. Ежегодно информировать коллектив Техникума о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.13. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других Работников учреждения.
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома
- проводить работу по оздоровлению детей Работников Техникума.
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.
- участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.
- участвовать в расследовании несчастных случаев
- помогать администрации в подготовке Техникума к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.14. Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

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

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

- 7.1.** Добиваться выделения для детей сотрудников Техникума:
 - путевок в летние оздоровительные лагеря;
 - подарков, билетов на новогодние елки;
- 7.2.** Из фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности Работникам техникума может быть оказана материальная помощь в случаях:
 - смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
 - необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья Работника;
 - утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
 - рождения ребенка;
 - в других случаях при наличии уважительных причин.
- 7.3.** Администрация техникума обязана проводить с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников финансирования.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

- 8.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
- 8.2.** Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников Техникума - членов профсоюза.

Работодатель обязуется:

- 8.3.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.4.** Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение.
- 8.5.** Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.
- 8.6.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной (городской) организации Профсоюза).

8.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

8.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации техникума в размере 2-х календарных дней.

Профком обязуется:

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

8.12. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.13. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.14. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях Работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.15. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников Техникума; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

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

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

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников Техникума.

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

10.4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

ЛИСТОВ

Директор ОАПОУ «БАПТ»
Ю.П. Васильев

