


Руководитель учреждения

 А.А. Хлыпало

« 10 » января 2023г.



Председатель профкома

 З.М. Кандыба

« 10 » января 2023г.



Коллективный договор

принят на общем собрании трудового коллектива 10 января 2023 г.

между

государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Ростовской области

«Тарасовский многопрофильный техникум» ИНН 6133000635

и профсоюзным комитетом ГБПОУ РО «ТМПТ». ИНН 6133006570

10.01.2023г. по 09.01.2026г.

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

Регистрационный № 18795/23-1165
от 22.08.2023г.

Предыдущий коллективный договор действовал по 09.01.2023г.

1. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, регулирования трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений в коллективе, создания благоприятных условий эффективной деятельности образовательного учреждения, обеспечения экономической стабильности учреждения, его дальнейшего развития, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы в течении учебного года.
- 1.2 Коллективный договор заключён 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 учреждения 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 учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя профсоюзной организации председателя профкома Кандыба Зои Михайловны (далее – профком) : Работодатель в лице представителя - директора ГБПОУ РО «ТМПТ» Хлыпало Александра Анатольевича
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют права уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течении трёх дней после его подписания.
Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации учреждения или ликвидации учреждения.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.8. При увольнении материально-ответственного работника проводится передача дел, согласно акта приёма-передачи, в случае отказа работника, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, как не надлежаще выполнивший должностные обязанности.
- 2.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в бумажном или электронном виде на выбор работника - в течении 2020 года, в электронном виде - с 2021 года.
- 2.10. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы, работодатель обязан произвести с работником окончательный расчёт и выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), по письменному заявлению выдать другие документы связанные с его работой.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессов и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
 - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
 - В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).
 - Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в др. случаях: финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников экономии и т.д.).

- Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряда оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком 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 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. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 170 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет.
- 4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
- 4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно ст. 64 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Администрация учреждения ведёт учет явки на работу и уход с неё всех работников:
- каждый работник в случае неявки на работу по болезни обязан в течении рабочего дня уведомить администрацию, а после предоставить подтверждающий документ, выданный лечебным учреждением;
 - учебная часть обязана снять запланированные в расписании часы и передать их преподавателю (мастеру п/о) на период болезни работника. Двойной оплаты, т.е. за пед. часы и по социальному страхованию, не должно быть.
- Виновные должны нести материальную ответственность.
- каждый работник с разрешения администрации может уйти с работы в рабочее время по делам службы или другим причинам, по подписании директором заявления.
- 5.2. В учреждении устанавливается следующий режим работы :
- Педагогическим работникам – 36 часов в неделю,
 - Хозяйственный персонал – 40 часов в неделю,
- Сокращённое рабочее время - 36 часов в неделю- установлено:
- для женщин работающих в сельской местности , в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990г. № 298/3-1 в рамках ст.92, 423 ТК РФ,
 - работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008г. № 870 в рамках ст.92, 423 ТК РФ и по аттестации рабочих мест.
- 5.3. Время, отводимое для перерыва на обед, не включается в состав рабочего времени. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия 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.
- 5.4. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.
- 5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда или с предоставлением оплачиваемых отгулов.
- 5.6. В каникулярный и летний периоды 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 и согласно локального акта.
- 5.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск согласно ТК РФ по утверждённому администрацией графику.
- Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении государственных или общественных обязательств

В случае болезни работника в период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, отзыва из отпуска, согласно поданного заявления, отпуск продляется на число дней, оставшихся со дня отзыва до конца отпуска и на период с учётом производственной необходимости.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть меньше двух недель.

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

5.8. Продолжительность отпуска для педагогических работников не менее 56 календарных дней. Для обслуживающего персонала 28 календарных дней,

5.9. В соответствии с ТК РФ (ст.92,117,119), согласно постановления Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870:

- установить работникам занятым на тяжёлых работах, работах с ненормированным рабочим днём, вредными, опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест:
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней,

5.10. В соответствии ст. 23 Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ежегодный оплачиваемый отпуск инвалида должен быть не менее 30 дней: (Основанием для увеличения продолжительности отдыха с 28 до 30 дней является заключение медико-социальной экспертизы.)

- установить работникам имеющим группу инвалидности ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 2 календарных дня, если основной отпуск составляет менее 30 календарных дней.

5.11. Стороны пришли к соглашению:

- установить правило об обязательном предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска по заявлению работника:
- на 7 календарных дней - работникам столовой (повар, кух. рабочие, зав. столовой), кладовщику, машинисту котельной; водителям автомобиля и автобуса, работникам бухгалтерии, машинисту по стирке.
- на 3 календарных дня - председателю профкома .- в связи с дополнительной нагрузкой, ненормированным рабочим днём, на основании ходатайства вышестоящей профсоюзной организации.
- По согласованию с директором учреждения возможно кратковременное предоставление всем работникам до 3 дней :
 - Со своей юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет),
 - С погребением родных и близких,
 - Отцу, при рождении ребёнка,
 - В связи со свадьбой работника или детей работника,
 - Для проводов детей в армию.
- По согласованию с директором учреждения возможно предоставление укороченного рабочего дня в связи с днем рождения.

6. Оплата труда.

- 6.1. Стороны исходят из того, что основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ и Ростовской области, в соответствии с которыми устанавливаются новые системы оплаты труда работников являются:
- Трудовой кодекс РФ;
 - Областной закон Ростовской области от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
 - Постановление администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
 - Нормативные правовые акты органов местного самоуправления по вопросам оплаты труда работников ГБПОУ РО «ТМПТ»;
 - Другие федеральные, областные и муниципальные нормативные правовые акты.
- 6.2 Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения об оплате труда в ГБПОУ РО «ТМПТ», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории Ростовской области, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.
- 6.3. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.
- 6.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Ростовской области.
- 6.5. Работодатель имеет право устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам, доплату за совмещение профессий и увеличение объема выполняемых работ без ограничения перечнями совмещаемых профессий, а также производить доплаты за выполнение наряду с основной работой, обязанностей временно отсутствующего работника в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством в пределах сметных затрат.
- 6.6. Премирование работников, вознаграждение по итогам работы за год, выслуга лет, в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) и другие выплаты производятся в соответствии с действующим в учреждении положением, при наличии средств и с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.
- 6.7. Работодатель имеет право по согласованию с Профсоюзом применять различные поощрения за образцовое выполнение своих обязанностей, продолжительную работу, новаторство и другие достижения в работе:
- 1) объявление благодарности, награждение грамотой,
 - 2) премирование,
- 6.8. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся :
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 6.9. При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые две недели в безналичной форме, путём перечисления на карту или счёт. Днями выплаты заработной платы являются 07 и 22 числа месяца и может быть выплачена раньше на 1-3 дня, в зависимости от выходных, праздничных дней и других обстоятельств.
- 6.11. В связи с изменениями в законодательстве (263-ФЗ от 14.07.2022г), обязывающими с 01 января 2023г. удерживать и оплачивать НДФЛ с заработной платы за 1 половину месяца, установить расчет заработной платы за первую половину месяца в размере 46%.
- 6.12. Работодатель обязуется формировать расчетные листки при окончательном расчете за месяц. Расчетные листы формируются и находятся в бухгалтерии, и каждый работник может прийти и получить их в бухгалтерии непосредственно с момента расчета и выплаты ему заработной платы за месяц.
- 6.13. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.
- 6.14. Работодатель обязуется обеспечивать:
- Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК)
 - Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
 - При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ)
 - Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).
 - Оплата времени простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст. 157 ТК РФ).
 - Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочих мест, в соответствии с действующим законодательством Постановление №870 от 20.11.2008г. – не менее 4% от тарифной ставки. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.
 - Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.) в размере 35% от тарифной ставки.

- 6.15. В соответствии с изменениями в некоторые акты Правительства Российской Федерации согласно постановления от 07 июля 2021г. № 1133:
- Установить с 1 сентября 2021г. педагогическим работникам ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя(куратора) в размере 5000 рублей.
 - Сохранить размеры выплат за классное руководство, осуществляемых по состоянию на 31 августа 2021г. педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.
- 6.16. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что :

- 7.1. В случае трудной жизненной ситуации каждый член профсоюзной организации имеет право обратиться за получением материальной помощи.(смерть родителей, супругов, детей; болезнь- предстоящая операция; рождение ребёнка, проводы в армию, а также в случае чрезвычайной ситуации- пожар, наводнение, кража).
- 7.3. Каждый работник имеет право 1 раз в год обратиться в профком и администрацию учреждения с просьбой оказать материальную помощь.
- 7.4. Материальная помощь выплачивается согласно ходатайства профсоюзного комитета в сумме не более 4000 рублей в год, при наличии денежных средств и подтверждающих документов.
- 7.5. На основании ходатайства профсоюзного комитета, в связи с Международным днем инвалидов (ФЗ от 24.11.1995г. № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ») оказывать ежегодно материальную поддержку сотрудникам имеющим группу инвалидности в сумме по 2000 рублей каждому.

8. Охрана труда и здоровья.

В соответствии с Основами законодательства об охране труда, работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда. Он обязан внедрить современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

Работодатель обязуется:

- 8.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.2. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счёт учреждения.
- 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома СТ. 212 ТК РФ.
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- 8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.
- 8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 8.13. Обеспечить оплату и прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза проводимых им семинаров, совещаний и др. мероприятий.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 Ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 10.1 Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
Председатель во взаимоотношениях с работодателем защищает интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
- 10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью занесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.6 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работником пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7 Своевременно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в вышестоящие органы.
- 10.8 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10 Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.11 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.
- 10.13 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.14 Осуществлять премирование председателя профкома за организацию профсоюзной работы и оформление документации ежемесячно в сумме – 1500 рублей ;
Осуществлять чествование членов профсоюзной организации с днём рождения и в связи с юбилейными и знаменательными датами:
 - 1000 рублей в связи со вступлением в брак,
 - 1000 рублей в связи с рождением ребёнка,
 - 100 рублей в связи с днем рождения,
 - 1000 рублей в связи с юбилеем -25,30,35,40лет,
 - 2000 рублей в связи с юбилеем -45,50,55,60,65лет и более,
 - 5000 рублей в связи с пенсионным юбилеем - 60,65лет,
 - 1000 рублей с юбилеем работы в учреждении – 10,15 лет,
 - 2000 рублей с юбилеем работы в учреждении – 20,25,30 лет и более.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.
 - 11.3. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные способы для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
 - 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания (2023г.-2026г.)
 - 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.
 - 11.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его.
- Коллективный договор утверждён Профсоюзом трудового коллектива ГБПОУ РО «ТМПТ»

Подписи сторон:

От администрации техникума:
Директор ГБПОУ РО «ТМПТ»



А.А. Хлыпало

От работников организации:
Представляющий трудовой коллектив
Председатель Профсоюза



З.М. Кандыба

«10» января 2023г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1 от 28.01.2023г.
к коллективному договору администрации и
профсоюзного комитета ГБПОУ РО «ТМПТ»

Настоящее дополнение к коллективному договору заключено между администрацией в лице директора Хлыпало Александра Анатольевича и профсоюзным комитетом в лице председателя Кандыба Зои Михайловны государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «ТМПТ» (далее Дополнение к коллективному договору) разработано в соответствии с приказом минобразования Ростовской области от 02.12.2020г. № 985 «Об утверждении регламента формирования финансовых документов по субсидиям на иные цели бюджетных, автономных учреждений»

Внести дополнение в коллективный договор в Раздел 6.10 «Оплата труда» :

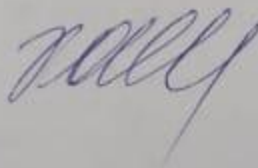
1. Установить с 01.02.2023г. для работников столовых и общежитий днями выплаты заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.

Директор ГБПОУ РО «ТМПТ»



А.А. Хлыпало

Председатель профкома



З.М. Кандыба