

от администрации:

Директор ОГА ПОУ «Новгородский
химико-индустриальный техникум»


Д.А. Баженов
«14» января 2022 г.



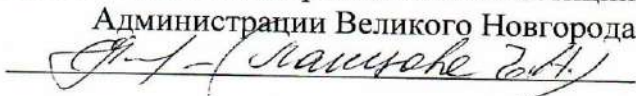
от трудового коллектива:

Председатель
профсоюзного комитета


Б.Ф. Абасов
«14» января 2022 г.

Утверждён на общем собрании
трудоого коллектива
«14» января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Новгородский химико-индустриальный техникум»
на период с 21 февраля 2022 года
по 20 февраля 2025 года

Регистрационный номер 20
Дата регистрации 22.03.2022
Отдел охраны труда и трудовых отношений
комитета экономического развития и инвестиций
Администрации Великого Новгорода


Великий Новгород
2022

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
областного государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Новгородский химико-индустриальный техникум»
(Протокол № 1 от 17.01.2022 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Новгородский химико-индустриальный техникум» (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор образовательного учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель», представляющий интересы образовательного учреждения;
- работники образовательного учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников образовательного учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года. Если по истечении

указанного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то стороны имеют право продлевать его действие на 3 (Три) года.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.

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

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, и ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния образовательного учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения их на заседании профсоюзного комитета образовательного учреждения.

1.11. При приеме на работу специалист по кадрам образовательного учреждения обязан ознакомить поступающего работника с коллективным договором под подпись.

1.12. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников;
- положение о защите персональных данных работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- график отпусков;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением с участием работников образовательного учреждения и Профкома:

- учет мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов об обеспечении стабильной и эффективной работы образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются действующим Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения и регулируются трудовым договором (эффективным контрактом).

2.2. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения от трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ (для работников по совместительству – копию трудовой книжки);
- документы об образовании в подлиннике для снятия копий;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справку из органов внутренних дел о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Договор на определенный срок – срочный трудовой договор – сроком до 5 лет заключается:

- с лицами, временно замещающими отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, выполняющими временную (до двух месяцев) и сезонную работу или работу, срок которой определен;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с лицами, принимаемыми для выполнения работ непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон в следующих случаях:

- с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном ТК РФ;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с заместителями директора, заведующими филиалами, главным бухгалтером образовательного учреждения;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором образовательного учреждения с учетом мнения Профкома.

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

При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной

нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, такое уменьшение возможно лишь по письменному заявлению работника.

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 (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам примерного и рабочего учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в образовательном учреждении) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

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

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

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды 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 (более 10 %) 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. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматривать на Профкоме.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие двух детей в возрасте до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие более высокую квалификацию и наилучшие успехи в выполнении служебных обязанностей.

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

При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск согласно «Перечня профессий и должностей для предоставления дополнительного отпуска».

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.6. 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.

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 3-х лет.

5.7. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующем законодательством.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный отпуск педагогическим работникам – 56 календарных дней, другим работникам образовательного учреждения – 28 календарных дней и инвалидам – 30 календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем профессий и должностей.

Предоставлять работникам по письменному заявлению краткосрочный отпуск (выходные дни) без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в удобное для них время в следующих случаях:

- имеющих 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.
- 5.9.2. Предоставлять работникам по письменному заявлению краткосрочный отпуск (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
 - для сопровождения детей - первоклассников в школу – 1 день;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
 - на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
 - лицам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами – 4 календарных дня.
- 5.9.3. Предоставлять председателю Профкома к ежегодному основному оплачиваемому отпуску ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.
- 5.9.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем, работодателем и Уставом образовательного учреждения.
- 5.10. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.11. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

6. Оплата труда

- 6.1. Стороны исходят из того, что:
- 6.1.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, Положения о поощрении работников.
- 6.1.2. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц 14-го и 28-го числа каждого месяца. В случае, когда выдача заработной платы совпадает с выходным днем, производить ее накануне. Выплату отпускных средств производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Выплата зарплаты производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год, штатного расписания и Положения об оплате труда, Положения о поощрении. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, рабочему и индивидуальному учебному плану и программе дисциплины, а также условий приема на новый учебный год.
- 6.2. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.
- 6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной утвержденным директором и согласованным с Профкомом Положением об оплате труда работников.

6.4. Виды дополнительно оплачиваемых работ, размеры доплат (в процентах или рублях к ставке, окладу) и условиях их выплаты устанавливаются образовательным учреждением согласно Положения о поощрении работников.

6.5. Оплата мастеров производственного обучения производится по должностным окладам согласно Положению об оплате труда работников.

При неполном объеме учебной нагрузки, а также за часы, данные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т.д. и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.6. Работодатель обязуется возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случаях приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднемесячной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор образовательного учреждения.

6.8. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке установленном законодательством и иными нормативно-правовыми актами Новгородской области.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 229 ТК РФ).

7.2. Проводить в образовательном учреждении специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав комиссии по СОУТ рабочих мест в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения и в плановом порядке обучение и инструктаж по охране труда, правилам техники безопасности, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216 ТК РФ).

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

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

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

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 214 ТК РФ).

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

7.13. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.

7.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет работодателя.

8. Гарантии деятельности Профкома

8.1. Стороны договорились о том,¹⁵ что не допускается ограничение гарантированных законом социальных, трудовых, заработных, страховых взносов, пенсионные органы достоверным сведениям о правах и свобод, работников.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме.

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, техники безопасности и других.

8.5. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: в рабочее время могут проводиться конференции, пленумы, президиумы, учеба и семинары профактива (ст. 39, 374 ТК РФ, Региональное соглашение между объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная федерация профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области).

8.6. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает ежемесячно и бесплатно действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов членов профсоюза в размерах, предусмотренных Уставом профсоюза и ст. 28 п. 3 Федерального закона «О профсоюзах» от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

8.7. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление удлиненных основных отпусков (ст. 334 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Обязательства Профкома

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников образовательного учреждения.

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

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.1.6. Направлять учредителю образовательного учреждения заявление о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.1.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.1.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

9.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

9.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в

пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Стороны договорились, что:

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

10.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.4. 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.

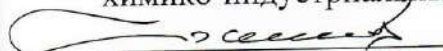
10.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.6. Коллективный договор действует в соответствии с пунктом 1.6. настоящего коллективного договора.

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

От работодателя:

Директор ОГА ПОУ «Новгородский
химико-индустриальный техникум»

 Д.А. Баженов

От работников:

Председатель Профкома

 Б.Ф. Абасов