

От работодателя:

Директор ГБПОУ РО «СККПЛ»

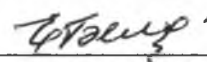


О.Ю. Басов

2023 г.

От работников:

Председатель совета трудового
коллектива ГБПОУ РО «СККПЛ»

 Е.Г. Белоусова
«22»  2023 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области «Сальский казачий кадетский
профессиональный лицей», ИНН 6153007526
с 01.03.2023 по 28.02.2026

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

Регистрационный № 18832/23-1208
от 24.08.2023

Предыдущий коллективный договор
действовал по 28.02.2023 г.

г. Сальск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей»
на 2023-2026 г.г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между Администрацией и сотрудниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей» (далее ГБПОУ РО «СККПЛ») на 2023г., 2024г., 2025г., 2026г.

1.2. Коллективный договор определяет взаимодействие Администрации и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем трудового коллектива, обеспечения качественного учебного процесса.

1.3. Коллективный договор между Администрацией и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Областным Законом Ростовской области от 24 декабря 2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области», Ростовским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023 – 2025 годы, иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ РО «СККПЛ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Коллективный договор разрабатывается и принимается на основе предложений и замечаний членов трудового коллектива.

1.5. Коллективный договор утверждается общим собранием работников лицея.

1.6. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работники ГБПОУ РО «СККПЛ» (далее Работники) в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива ГБПОУ РО «СККПЛ» – Белоусовой Елены Геннадьевны (далее – Совет);

- Работодатель в лице его представителя – директора ГБПОУ РО «СККПЛ» Басова Олега Юрьевича (далее Работодатель).

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ГБПОУ РО «СККПЛ».

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 01.03.2023г.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников ГБПОУ РО «СККПЛ».

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Работодатель – обеспечивает своевременное выполнение обязательств по Коллективному договору, информирует о ходе их исполнения трудовой коллектив (на собрании трудового коллектива).

1.13. Совет – осуществляет систематический контроль над своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором обязательств, не реже одного раза в год заслушивает информацию Работодателя о выполнении Коллективного договора, отчитывается в выполнении Коллективного договора за год на собрании трудового коллектива. В случае необходимости ставит перед Работодателем вопросы о привлечении к ответственности Работников, не выполняющих обязательств по Коллективному договору, нарушающих трудовое законодательство.

1.14. Работники – обязуются выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, заслушивают отчет Работодателя и Совета о ходе выполнения Коллективного договора.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.Трудовой договор

1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, Уставом, локальными нормативными актами ГБПОУ РО «СККПЛ», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также настоящим Коллективным договором и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.2. 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. При заключении трудового договора при поступлении на работу, Работник предоставляет Работодателю документы в соответствии со статью 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). В соответствии со статьей 351.¹ Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

1.3. Трудовой договор заключается с Работником, как правило, на неопределенный срок.

1.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными и областными законами, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться с преподавателями на период выполнения ими педагогической нагрузки исходя из численности контингента обучающихся на каждый учебный год.

1.5. В содержании трудового договора указываются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

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

1.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора педагогических работников допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

1.7. С педагогическими работниками лица Работодатель заключает эффективный трудовой договор, определяющий порядок установления выплат стимулирующего характера в зависимости от достигнутых показателей эффективности деятельности работников.

1.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ГБПОУ РО «СККПЛ», Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об антикоррупционной политике в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей», Кодексом профессиональной этики работников лица, должностной инструкцией, и другими локальными актами, действующими в учебном заведении.

1.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

1.10. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

1.11. Личные дела работников хранятся 75 лет.

2. Обеспечение занятости

2.1. При принятии решения о ликвидации ГБПОУ РО «СККПЛ», о сокращении численности или штатов работников, которое может привести к массовому

увольнению работающих, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству. Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.3. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель может:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- не проводить прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутренних перемещений работников;
- сократить в штатном расписании вакантные должности;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ);
- в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.4. При сокращении численности или штата работников ГБПОУ РО «СККПЛ» преимущественное право на оставление на работе имеют категории лиц, указанных в статье 179 ТК РФ. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии с указанной выше статьей, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют лица:

- предпенсионного возраста (в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью за пять лет до пенсии);
- проработавших в лицее свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до достижения 16-летнего возраста без матери.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.5. В соответствии со статьей 60² Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.6. Согласно Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» установлена квота для приема на работу инвалидов 3% от среднесписочной численности работников. (Порядок квотирования, утвержден постановлением Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в ГБПОУ РО «СККПЛ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения Совета.

3.2. Максимальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, максимальное количество сверхурочных работ не более 120 часов в год.

3.3. Предельная педагогическая нагрузка преподавателей не должна превышать 1440 педагогических часов в год.

3.4. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ РО «СККПЛ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ,

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия Работника и по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

3.7. За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) сторожам, дежурным по общежитию, производится доплата в повышенном размере по сравнению с работающими в нормальных условиях не менее 35% (ст.96 ТК РФ, ст.154 ТК РФ) должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

3.8. Привлечение Работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия Работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

3.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ).

Продление, перенесение, разделение ежегодное на части и отзыв из отпуска производится по согласию между Работодателем и Работником в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3.11. При приобретении Работником путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от срока ее приобретения.

3.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- 56 календарных дней для директора, заместителя директора по учебно-производственной работе, воспитательной работе, учебно-методической, старшего мастера и старшего мастера производственного обучения;

- 56 календарных дней для педагогических работников;

- 28 календарных дней для других категорий работников ГБПОУ РО «СККПЛ».

3.13. Помимо ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам по их письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с регистрацией брака – до 5 календарных дней;

- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

3.14. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.15. При наличии других уважительных причин по письменному заявлению Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей».

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам 2 раза в месяц.

23 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца с учетом фактически отработанного времени;

8 числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц).

4.3. Заработная плата перечисляется на счет Работника в Банке (на банковскую пластиковую карту или сберегательную книжку).

4.4. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаниях, а также денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается приказом Работодателя.

4.5. При увольнении Работника в связи с выходом на пенсию по старости, проработавшего в ГБПОУ РО «СККПЛ» не менее 10 лет, при наличии средств, Работодатель выплачивает ему единовременное поощрение в размере не менее трех установленных должностных окладов.

4.6. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.8. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется Работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

V. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель совместно с Советом рассматривает вопрос о расходовании средств ГБПОУ РО «СККПЛ» на социальные нужды для обеспечения Работников.

5.2. На проведение по инициативе Совета культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в ГБПОУ РО «СККПЛ» Работодатель может выделять денежные средства из средств от приносящей доход деятельности при наличии таковых.

5.3. Работодатель может представлять работников, достигших юбилейной даты со дня рождения 50, 55, 60 и каждые последующие 10 лет к поощрению Благодарственным письмом министерства общего и профессионального образования Ростовской области и (или) выплатить единовременное поощрение в размере одного установленного должностного оклада (при наличии средств).

5.4. Работодатель может оказывать материальную помощь Работникам в следующих случаях:

5.4.1. На похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры, супруг);

5.4.2. Перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев;

5.4.3. В связи с тяжелым материальным положением;

5.5. Сумма выплаты материальной помощи Работнику устанавливается приказом Работодателя. На выплату материальной помощи в течение календарного года Работодатель может использовать 1% от планового фонда оплаты труда.

5.6. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством;

- перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- предоставляет в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования».

- организывает периодические профилактические медицинские осмотры Работников за счёт средств Работодателя.

5.7. В случае направления Работника в служебную командировку Работодатель возмещает расходы, связанные с ней в соответствии со ст. 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются в соответствии с нормами трудового права. При этом размеры

возмещения не могут быть ниже тех, которые установлены Правительством РФ для бюджетных организаций.

VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

6.1. Работник обязан:

- выполнять обязательства, предусмотренные трудовыми договорами и соглашениями, должностными инструкциями, обязанностями, а также индивидуальные поручения;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ РО «СККПЛ», Кодекс профессиональной этики работников лица; Положение об антикоррупционной политике в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Сальский казачий кадетский профессиональный лицей» и другие локальные акты, действующие в учебном заведении.
- ежегодно проходить профилактические медицинские осмотры.

6.2. Работники имеют право:

- на участие в управлении учебным заведением, на защиту своей чести и достоинства;
- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;
- в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Работодатель соблюдает права Совета, предусмотренные ТК РФ, и Законами РФ, содействует их деятельности;

7.2. Работодатель обеспечивает условия, необходимые для нормальной работы Совета: предоставляет помещения, телефон, множительную технику;

7.3. Члены Совета включаются в состав комиссий ГБПОУ РО «СККПЛ» по тарификации, аттестации Работников на соответствие занимаемой ими должности, охране труда, социальному страхованию и др.

7.4. Не освобожденному от основной работы председателю Совета за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы - 5 рабочих дней.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет обязуется:

- 8.1. Представлять интересы Работников по вопросам труда и другим социально-экономическим проблемам на основе социального партнерства;
- 8.2. Вести переговоры с Работодателем в случае ухудшений условий труда, социального положения Работников;
- 8.3. Требовать приостановки действий Работодателя, ущемляющих права и интересы Работников;
- 8.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.5. Вести учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- 8.6. Обеспечить соблюдение каждым Работником установленного режима работы, производственной и трудовой дисциплины.
- 8.7. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работников и Работодателя.

IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии со статьей 212 ТК РФ Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, применяя современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

9.1. Стороны пришли к соглашению, что с учетом специфики производственной деятельности и организационно-правовой формы лица, задачи и функции службы охраны труда возлагаются на специалиста по охране труда. Согласно должностным обязанностям специалист по охране труда решает следующие задачи в сфере охраны труда:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль соблюдения работниками требований законодательства об охране труда, коллективного договора, других локальных нормативных актов организации;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профзаболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по совершенствованию условий труда;
- информирование и консультирование работников организации, в том числе руководителя, по вопросам охраны труда;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда.

Функции специалиста по охране труда в сфере охраны труда определяются законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель (его представитель) систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям и охране труда на его рабочем месте, а также о фактическом их состоянии. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде и трудовому процессу, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется каждому Работнику по его просьбе.

9.3. Работодатель с учетом мнения Совета разрабатывает на основании стандартов отраслевых стандартов системы стандартов безопасности труда,

инструкции по охране труда, локальные акты и другие нормативные документы для Работников и обеспечивает своевременный их пересмотр. Контроль за соблюдением стандартов и инструкций возлагается на специалиста по охране труда.

9.4. Работодатель обеспечивает: обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ; прохождение Работниками инструктажа по охране труда; прохождение Работниками противопожарного инструктажа; стажировку Работников на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда. Работники, не прошедшие обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, к работе не допускаются.

9.5. В соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Работодатель регулярно (1 раз в 5 лет) обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в лице.

9.6. Работодатель выдает работникам по нормам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно списку должностей работников, который приведен в Приложении №2 к настоящему коллективному договору. Работодатель с учетом мнения Совета устанавливает Перечень работ, при выполнении которых Работники получают по установленным нормам мыло и другие очистители кожи. Перечень этих работ содержится в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

9.7. Стороны исходят из того, что Совет в соответствии с действующим законодательством имеет право на участие в любых государственных экспертизах на соответствие техники, оборудования и технологических процессов требованиям охраны труда.

9.8. В целях улучшения условий и охраны труда на рабочих местах стороны обязуются разработать и заключить соглашение по охране труда с указанием стоимости мероприятий по охране труда, сроков их исполнения и ответственных за выполнение мероприятий.

9.9. Возмещение вреда, причиненного Работникам трудовым увечьем, производится в соответствии с действующим законодательством.

9.10. Работодатель обязан обеспечить работу женщин и лиц моложе 18 лет в строгом соответствии ТК РФ.

С момента установления беременности женщины, занятые работой на ПЭВМ, по их заявлению могут быть переведены на другую безвредную работу при наличии вакантных должностей.

9.11. Работодатель и Совет обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда, проводят его обучение по охране труда, оказывают ему необходимую помощь и поддержку при решении уполномоченным возложенных на него задач.

9.12. Совет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют общественный контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, участвуют в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, защищают законные интересы и трудовые права Работников.

9.13. В ГБПОУ РО «СККПЛ» создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя (4 человека) и Работников (4 человека). Члены комиссии исполняют свои функции на

общественных началах. Обучение членов комиссии по охране труда проводится за счет средств Работодателя.

9.14. Работодатель совместно с Советом организует разработку Положения о комиссии по охране труда и Положения об уполномоченном по охране труда.

9.15. Стороны устанавливают следующий порядок осуществления многоступенчатого административно-общественного контроля над условиями и охраной труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда:

а) I ступень трехступенчатого контроля – ежедневно, осуществляется заведующими кабинетами, мастерскими, лабораториями, производственными помещениями;

б) II ступень трехступенчатого контроля – еженедельно, проводит специалист по охране труда;

в) III ступень трехступенчатого контроля – ежемесячно, осуществляет комиссия по охране труда;

г) целевые и комплексные проверки – по мере необходимости, но не реже 1 раза в полугодие с обязательным участием Работодателя и Совета;

д) день охраны труда – 1 раз в год, организуют и проводят Работодатель и Совет.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу со дня, установленного настоящим коллективным договором – с 01.03.2023 (раздел 1 п.8).

10.2. Коллективный договор может быть дополнен или изменен по взаимной договоренности сторон. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ). Решение о продлении принимается после обсуждения на общем собрании работников лица.

10.3. Работодатель и Совет совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора, осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий и организуют систематическую проверку выполнения Коллективного договора. Контроль осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры, результаты проверки доводят до сведения Работников на общем собрании работников лица. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор один раз в полугодие.

10.4. Работодатель и Совет принимают на себя обязательство в период действия коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

10.5. Работодатель и Совет 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.

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

10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учебного заведения, структуры, наименования Учредителя.

10.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами коллективного договора направляется на уведомительную регистрацию в министерство труда и социального развития Ростовской области.

XI. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работники ГБПОУ РО «СККПЛ»
в лице Совета трудового коллектива

Председатель Совета трудового
коллектива

 Е.Г. Белоусова
« 22 » 02 2023 г.

Работодатель
в лице директора ГБПОУ РО «СККПЛ»

Директор

 О.Ю. Басов
« 22 » 02 2023 г.