

Директор ГБПОУ РО «ЗТАТ»


Гаранов Д.М.
« 01 » ~~ноября~~ 2026г.



Председатель профсоюзной
организации ГБПОУ РО «ЗТАТ»


Долбина С.В.
« 01 » ~~ноября~~ 2026г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Зерноградский техникум агротехнологий»

с 01.10.2026 по 30.09.2029

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

Регистрационный № 29037/26-1975
от 16.10.2026

Зерноград
2026 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон в организации (статья 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Зерноградский техникум агротехнологий» в лице директора Таранова Дмитрия Михайловича, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники в лице профсоюзного комитета государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зерноградский техникум агротехнологий», именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет». В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- контроль и обязательность выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Целью настоящего договора являются:

1.4.1. В части обязательств работодателя:

- обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности;
- создание условий для безопасного и высокоэффективного труда;
- обеспечение сохранности имущества учреждения;
- учёт мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, иным локальным актам, касающимся интересов работников.

1.4.2. В части обязательств профсоюзного комитета:

- защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- контроль за соблюдением законодательства о труде;
- реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения.

1.4.3. В части обязательств работников:

- качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности труда;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.5. Коллективный договор заключается на срок 2026–2029 гг. и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока (статья 43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.7. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или приложений к нему подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, иным нормативным правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается отделом кадров работодателя.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределённый срок (статья 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюзного комитета (статья 59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.7. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или

выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

2.9. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и приказом министерства образования Ростовской области от 11.12.2025 № 553 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Ростовской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.10. При проведении аттестации педагогических работников обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации;
- соответствие размера заработной платы квалификационной категории;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории в течение срока их действия.

При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

2.11. При поступлении на работу все граждане обязаны проходить предварительный медицинский осмотр с учётом требований по перечню вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, утверждённых совместным приказом Минтруда России № 988н и Минздрава России № 1420н от 31.12.2020.

2.12. Работодатель организует ежегодный периодический медицинский осмотр работников в соответствии с требованиями приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников».

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом техникума, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком – не более 36 часов в неделю для педагогических работников и не более 18 часов в неделю для педагогов дополнительного

образования. Для руководящих работников и обслуживающего персонала Техникума – не более 40 часов в неделю.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (статья 190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

3.3. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов (720 часов в год для преподавателей, 1440 часов для мастеров производственного обучения и воспитателей), за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы. Для отдельных категорий работников применяется суммированный учёт рабочего времени по графику, который составляется не менее чем за один месяц до начала действия.

3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учётный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. Для лиц, моложе 18 лет, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений. Без их согласия работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета (часть 5 статьи 113 ТК РФ).

3.7. Работник вправе требовать, а работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ). Неполное рабочее время устанавливается по просьбе работника.

3.8. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объёма работ, а также об изменении других определённых сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (статья 74 ТК РФ).

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- директору, заместителям директора по УПР, УМР, УВР, заведующему учебно-воспитательным отделом, педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 42 календарных дня;
- иным работникам – 28 календарных дней.

Работникам с инвалидностью предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно специальной оценке условий труда).

3.9.1. Работникам предоставляются оплачиваемые за счёт внебюджетных источников отпуска (с сохранением среднего заработка) в следующих случаях и размерах:

- свадьба работника – от 3 до 5 рабочих дней;
- похороны близкого родственника – от 3 до 5 рабочих дней;
- иные семейные обстоятельства – до 3 рабочих дней.

3.10. Ночное время считается с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графику работ.

3.12. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.

3.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена текущего отпуска денежной компенсацией не допускается. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 ТК РФ).

3.14. Отзыв работника из отпуска, продление, перенос отпуска и разделение отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 ТК РФ).

3.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

3.17. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспечения стабильной работы Учреждения.

3.18. Работодатель обязан предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери,

воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

3.19. Работодатель предоставляет по письменному заявлению женщинам – сотрудницам Техникума, имеющим детей, получающих начальное общее образование (1–4 классы), краткосрочный отпуск в День знаний 1 сентября, а имеющим детей-выпускников школы – краткосрочный отпуск в День последнего звонка с сохранением среднего заработка.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

3.21. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», а также Положением об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору).

4.2. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 25 (двадцать пятого) числа текущего периода и 10 (десятого) числа следующего месяца за вторую половину месяца.

4.3. За два дня до срока выплаты заработной платы каждый работник может получить в бухгалтерии Техникума расчётный листок с указанием размеров всех видов выплат и удержаний.

4.4. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих работодатель обязан извещать работников не позднее чем за два месяца.

4.5. В случае введения в течение действия настоящего коллективного договора новых условий труда заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения при новых условиях оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении ранее, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности, производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.6.1. Работодатель обеспечивает индексацию должностных окладов и ставок заработной платы работников в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области (в том числе постановлением от 15.09.2025 № 682 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области»).

4.6.2. Стороны учитывают положения Ростовского трёхстороннего (регионального) соглашения между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2026–2028 годы.

Работодатель обязуется:

4.7. Провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись (до подписания трудового договора) с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.8. В период сокращения численности или штата при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье; работников, частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении; работников со стажем работы в учреждении свыше 10 лет; работников, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; лиц предпенсионного возраста; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.

4.9. Не допускать увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

4.10. Работодатель может устанавливать работникам выплату за наставничество. Размеры и условия осуществления выплаты за наставничество разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте, согласованном с профсоюзным комитетом, с учётом финансовой возможности учреждения.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. В области обеспечения занятости работников работодатель обязуется:

5.1.1. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись. Всем работникам, предупреждённым об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.1.2. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ). 5.1.3. Увольнение педагогических работников, связанное с сокращением педагогической нагрузки, осуществлять после окончания учебного года или по окончании срока трудового договора.

5.2. Работодатель имеет право:

5.2.1. С письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников (статья 180 ТК РФ).

5.2.2. При нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор (статьи 81, 192 ТК РФ).

6. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

6.1. Расторжение трудового договора с педагогическим работником при повторном в течение одного года грубом нарушении Устава или применении, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (статья 336 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для организации профессиональной переподготовки работников и повышения квалификации в установленные законодательством сроки в порядке, определяемом трудовым договором и графиком прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации (статья 196 ТК РФ).

6.3. Работники обязуются повышать профессиональную квалификацию и проходить переподготовку в случае производственной необходимости в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации».

6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173–174 ТК РФ.

6.5. При обучении работников, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием

предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173–176 ТК РФ, за счёт средств работодателя.

6.6. При аттестации работников с целью установления соответствия занимаемой должности работодатель обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учётом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

6.7. Педагогические работники обязаны получать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ). Срок прохождения повышения квалификации в течение этого периода устанавливает работодатель согласно плану повышения квалификации.

6.8. Обучение по программам дополнительного профессионального образования по направлению работодателя осуществляется за счёт средств работодателя.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний (приложение № 3).

7.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовать за счёт собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры работников. На время прохождения работником указанных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.

7.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.7. В соответствии со статьёй 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами проведения специальной оценки условий труда или заключением

государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

7.8. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативными правовыми актами по охране труда.

7.9. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, организовать назначение уполномоченных лиц по охране труда в структурных подразделениях.

7.10. Организовать обучение по охране труда уполномоченных лиц.

7.11. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить их правилами, инструкциями, иными нормативными и справочными материалами по охране труда. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

7.12. Осуществлять специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет (часть 4 статьи 8 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Указанный срок исчислять со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

7.13. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.15. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.16. Работодатель своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

7.17. Работодатель выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений комиссии по охране труда. Для восстановления нормальных условий труда работодатель по представлению профсоюзного комитета обязан проводить внеплановый ремонт.

7.18. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14°C, освещённость или иные условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

7.19. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

7.20. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности (не реже одного раза в три месяца).

Профсоюзный комитет организует на добровольческих началах проведение субботников в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

7.21. Работодатель обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами (статья 214 ТК РФ).

7.22. Работодатель организует контроль совместно с профсоюзным комитетом за состоянием условий и охраны труда.

7.23. Работодатель обеспечивает все производственные участки аптечками первой медицинской помощи.

7.24. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 (ред. от 13.01.2023) «О мерах по реализации демографической политики РФ» и Плана мероприятий от 10.02.2015, направленных на снижение смертности в Ростовской области, работодатель проводит мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам Техникума;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участие работников Техникума в районных спортивных соревнованиях, спартакиаде, туристическом слёте.

8. ПООЩРЕНИЯ, НАКАЗАНИЯ И ЛЬГОТЫ

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и иные достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение Почётной грамотой;
- представление к ведомственным наградам.

8.2. Применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Работодатель обязуется при наличии средств увеличивать вознаграждения по итогам работы за квартал и год:

- за объявление благодарности;
- за награждение Почётной грамотой;
- за полную успеваемость и отсутствие пропусков в закреплённой группе, сохранение численности группы.

8.4. При нарушении трудовой дисциплины в зависимости от налагаемого дисциплинарного взыскания и вида нарушения работник лишается вознаграждения:

- за замечание;
- за выговор.

8.5. Работодатель обязуется предоставлять льготы своим сотрудникам:

- в оплате жилья при проживании в общежитии – до 50%;
- выделять транспорт тяжелобольным для поездки в областные медицинские учреждения за счёт Учреждения.

8.6. Премирование работников Учреждения на юбилейные даты – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

9.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

9.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.7. Договор заключён сроком на 3 (три) года – на 2026–2029 гг. – и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год (по итогам года).

10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже двух раз в год.

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда.