

Директор ГБПОУ РО «ЗТАТ»



Председатель профсоюзной  
организации ГБПОУ РО «ЗТАТ»



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

с 01.09.2023 по 31.08.2026

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

Регистрационный № 19266/23-1634  
от 26.09.2023

Зерноград  
2023 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 (ст.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;
- учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим 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 2023-2026 гг. и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока (ч.1 ст. 43 ТК). 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, учета 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, другим нормативно-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 неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
- 2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).
- 2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).
- 2.7. Изменение определенных 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 определенных 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, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).
- 2.9. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года г. № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 21.08.2017г. № 595 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории».
- 2.10. При совершенствовании порядка 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 (ст.82 ТК РФ).
- 2.11. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302-н при поступлении на работу все граждане обязаны проходить предварительный медицинский осмотр с учетом требований по номенклатуре должностей, указанных в Приложении к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302-н.

- 2.12. Работодатель организует ежегодный периодический медицинский осмотр работников в соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302-н.

### 3. Режим труда и отдыха

- 3.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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», правилами внутреннего распорядка, Уставом техникума, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком, но не более 36 часов. Для руководящих работников и обслуживающего персонала техникума не более 40 часов.
- 3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.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 учет 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 учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 3.5. Для лиц, моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.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 ее отдельных структурных подразделений. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (если оно выдано в порядке, установленном в законодательстве) (ст.93 ТК РФ). Неполное рабочее время устанавливается по просьбе работника.
- 3.8. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных 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 (ст. 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.

- прочим работникам - 28 календарных 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 графика 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 так же 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 (ст.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 другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.
- 3.18. Работодатель обязан предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 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 и 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 учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 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, беременных женщин; а 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-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, 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 г. № 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений Ростовской области» от 31 декабря 2015 № 215, а также Положением об оплате труда (приложение №2 к Коллективному договору).
- 4.2. Выплата заработной платы 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 расчетный 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 учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета 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 работников 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 о минимальном размере оплаты труда.

##### **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, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения.
- 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 свыше 10 лет, награжденными 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-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации 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, предупрежденным 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 (ст. 82 ТК РФ).
  - 5.1.3. Увольнение педагогических работников, связанное с сокращением педагогической нагрузки, осуществлять после окончания учебного года или по окончании условий трудового договора.
- 5.2. Работодатель имеет право:
- 5.2.1. С письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х 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 (ст.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 (ст.81,192 ТК РФ).

## 6. Подготовка и переподготовка кадров

- 6.2.1. Расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником при повторном в течение одного года грубом нарушении Устава или применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).
- 6.2.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для организации профпереподготовки работников и повышения квалификации в установленные законодательством сроки в порядке определяемом трудовым договором и графиком прохождения профпереподготовки и повышения квалификации (ст.196 ТК РФ).
- 6.2.3. Работники обязуются повышать в соответствии с Законом «Об образовании» сроки профессиональную квалификацию и проходить переподготовку в случае производственной необходимости.
- 6.2.4. 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.
- 6.2.5. 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 счет средств работодателя.
- 6.2.6. 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 учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.
- 6.2.7. Педагогические работники обязаны получать дополнительное профессиональное образование (ДПО) по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз**

**в три года** (п. 2 ч. 5 ст. 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 плана повышения квалификации.

6.2.8. Обучение по программам ДПО по направлению работодателя осуществляется за счет 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 приемам 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 счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

7.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие не удовлетворительных 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 СИЗ.

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

7.7. В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных 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 нормативно-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 его правилами, инструкциями, другими 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 (ч.4 ст.8 Федерального Закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета 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, 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 приемам 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 на 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 (обследования) 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. Администрация своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

7.17. Администрация выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

Администрация организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.

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

7.19. Администрация 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 Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности (не реже 1 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. Администрация обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих

средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

- 7.22. Администрация организует контроль совместно с профсоюзным комитетом за состоянием условий и охраны труда.
- 7.23. Администрация 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 выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации ГБПОУ РО «ЗТАТ» проводить 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 ГБПОУ РО «ЗТАТ»;
  - проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
  - участия работников ГБПОУ РО «ЗТАТ» в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете».

## **8. Поощрения, наказания и льготы**

- 8.1. Применять за образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе следующие поощрения:
- объявление благодарности;
  - выдача премии;
  - награждение Почетной грамотой;
  - представлять к государственным и ведомственным наградам.
- 8.2. Применять меры дисциплинарного взыскания:
- замечания;
  - выговор;
  - увольнение.
- 8.3. Администрация обязуется при наличии средств увеличивать вознаграждения по итогам работы за квартал и год.
- за объявление благодарности;
  - за награждение Почетной грамотой;
  - за полную успеваемость и отсутствие пропусков в закрепленной группе, сохранение численности группы.
- 8.4. При нарушении трудовой дисциплины в зависимости от налагаемого дисциплинарного взыскания и вида нарушения лишаются вознаграждения:
- за замечание;
  - за выговор
- 8.5. Администрация обязуется предоставлять льготы своим сотрудникам:
- в оплате жилья при проживании в общежитии до 50%;
  - выделять транспорт тяжелобольным для поездки в областные медицинские учреждения за счет Учреждения.
- 8.6. Премировать 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 свое 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 заключен сроком на 3 (три) года 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 не предоставлении 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 по оплате труда
3. Соглашение по охране труда.