

Министерство образования Архангельской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
Архангельской области  
«Онежский индустриальный техникум»

«Согласовано»

Совет учреждения

Протокол № 1 от 12.01.2021 г.

Председатель совета учреждения

 Османова Е.И.



Утверждаю

Директор ГБПОУ АО «ОИТ»

Казайкин В.Н.

## Коллективный договор

Срок действия коллективного договора  
с 14.01.2021 по 13.01.2024

Министерство образования Архангельской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Архангельской области  
«Онежский индустриальный техникум»

Государственное казенное учреждение  
Архангельской области «Архангельский областной  
центр занятости населения»

Регистрационный № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Согласовано**

**Совет учреждения**

**Протокол № 1 от 12.01.2021 г.**

**Председатель совета учреждения**

\_\_\_\_\_ **Османова Е.И.**

**Утверждаю**

**Директор ГБПОУ АО «ОИТ»**

\_\_\_\_\_ **Казайкин В.Н.**

**12.01.2021 г.**

## **Коллективный договор**

**Срок действия коллективного договора  
с 14.01.2021 г. по 13.01.2024 г.**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Онежский индустриальный техникум» (ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Иные законодательные и нормативные правовые акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым тарифным соглашением.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Казайкина Владимира Николаевича (далее – работодатель);
- Работники Онежского индустриального техникума.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный

договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых

на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет учреждения:

- учет мнения Совета учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Все документы, по которым предусмотрено голосование, предоставляются коллективу для ознакомления не позднее, чем за пять рабочих дней до принятия решения.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением,

настоящим трудовым договором.

2.2. 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.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Трудовой договор с работником заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, и поощрительные выплаты). В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытательном периоде (сроке).

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному

плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения методических объединений и Совета учреждения. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника на текущий учебный год оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения до 20 июня текущего года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их примерной учебной нагрузкой на новый учебный год, изменения которой возможны в зависимости от набора учебных групп.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением уменьшения педагогической нагрузки в следствии длительного отсутствия преподавателя в связи с болезнью и временной заменой его другим преподавателем, а также по личному заявлению работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях. Учебная нагрузка на неделю регламентируется законодательством РФ до 36 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки преподавателей на уч. год меньше или больше нормы устанавливается только с их письменного согласия. Норма педагогической нагрузки составляет 720 часов в год.

2.7. Работникам данного образовательного учреждения, имеющим необходимое образование и стаж работы, может быть предложена преподавательская работа с их согласия и по приказу работодателя.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - в исключительных случаях в связи с производственной необходимостью для замещения отсутствующего в этот день работника;
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
  - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового



договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

При отсутствии в учреждении соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на этом основании прекращается.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим трудовым договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Работодатель устанавливает доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по итогам специальной оценки труда, согласно Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 года № 426 – ФЗ, следующим работникам:

1. Повар – итоговый класс условий труда 3.1;
2. Кухонный работник – итоговый класс условий труда – 3.1.

2.13. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором,

дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. 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.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст.60.2 ТК РФ).

2.15. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. (ст.312.1. ТК РФ).

2.16. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

### **III. Оплата и нормирование труда. Материальное стимулирование.**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о заработной плате Онежского индустриального техникума по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст.312.5. ТК РФ).

3.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации

3.4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии; При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для

аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)

3.8. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

3.9. Работодатель обязуется

3.9.1. Проводить в срок до 1 октября текущего года тарификацию педагогических работников с учетом мнения Совета учреждения.

3.9.2. Знакомить работников под подпись с начисленной заработной платой по итогам тарификации с указанием даты ознакомления.

3.9.3. Разрабатывать и утверждать "Положение о доплатах и надбавках" с учетом мнения Совета учреждения.

3.9.4. Выплачивать выходное пособие в размере трех должностных окладов работникам в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья лицам, проработавшим в образовательном учреждении не менее пяти лет.

3.9.5. По заявлению работников техникума оказывать материальную помощь в размере месячного оклада 1 раз в год при наличии денежных средств.

3.9.6. Информировать работников на общем собрании коллектива и

Совет учреждения о расходовании средств фонда оплаты труда.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета учреждения техникума, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Учебное расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора, педагогической целесообразности и рационального использования времени преподавателя (мастера производственного обучения), утверждается работодателем с учетом мнения Совета техникума.

4.4. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, по возможности, предоставляется еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте, если на этот день не предусмотрено мероприятий техникума (педсовет, родительское собрание, спартакиада и т.д.). Приход педагога в учреждение в свой методический день для участия в каком-либо мероприятии не влечет за собой дополнительной оплаты.

4.5. Работникам учреждения может быть предоставлен по их

письменному заявлению дополнительный оплачиваемый рабочий день (отгул) за выполнение обязанностей, не связанных с должностными, или за выполнение большого объема работы.

4.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки в день (согласно тарификации).

4.7. Коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

4.8. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

4.9. Коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

## V. Отпуска.

5.1. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

5.2. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись с указанием даты извещения.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- Главный бухгалтер – 12 календарных дней.

5.5.2. Предоставлять отпуск вне графика работникам по предъявлению путевки для санаторно-курортного лечения.

5.5.3. Предоставлять работникам, не имевшим в течение учебного года дней нетрудоспособности, по их заявлению, один оплачиваемый день. Оплату производить из экономии фонда оплаты труда.

5.5.4. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию – 1 день
- для празднования юбилея (дня рождения) – до 2-х дней



5.5.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения.

## **VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель с учетом мнения Совета учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

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

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

6.3.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

## **VII. Улучшение условий охраны труда и производственной санитарии.**

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

7.1.2. Работодатель организует проведение специальной оценки

условий труда в соответствии с Федеральным Законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ и устанавливает доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по представлению комиссии по охране труда и с учетом мнения Совета учреждения;

7.13. Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляет работодатель совместно с Советом учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Проводить под роспись инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей; организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

7.2.2. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

7.2.3. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств в соответствии с установленными нормами;

7.2.4. Обеспечивать педагогических работников современными учебными пособиями и оборудованием согласно утвержденной смете и выделенным ассигнованиям;

7.2.5. Производить разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом Совета учреждения;

7.2.6. Содействовать работе комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и Совета учреждения.

## **VIII. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовые вопросы.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работающих, предупреждения заболеваемости и травматизма;

8.2. Обеспечивать оплату прохождения работниками обязательных периодических медицинских осмотров для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении.

8.3. Содействовать организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий для работников учреждения.

8.4. Выделять помещение для организации работы группы здоровья

8.5. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату больничных листов, лечение и отдых.

8.6. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, обеспечивать в течение шести месяцев приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

## **IX. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации**

9.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.9.3. настоящей главы, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185 ТК РФ).

## **X. Обеспечение деятельности Совета учреждения.**

10. Работодатель обязуется:

- Учитывать мнение Совета учреждения в случаях,

предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором.

- Не допускать ограничения прав, принуждение, увольнение, дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в Совете учреждения.
- Предоставлять право бесплатного пользования телефоном, помещение для проведения собраний, заседаний, ведения культурно-массовой и оздоровительной работы.
- Предоставлять Совету учреждения информацию по вопросам, входящим в его компетенцию.
- Включать представителей Совета учреждения в состав:
  - 1) аттестационной комиссии;
  - 2) тарификационной комиссии;
  - 3) комиссии по охране труда;
  - 4) экспертной комиссии;
  - 5) комиссии по социальному страхованию.

## **XI. Обязательства Совета учреждения.**

11. Совет учреждения обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили Совет учреждения представлять их интересы.

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

11.4. Осуществлять контроль посредством участия в работе

тарификационной и аттестационной комиссий за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда.

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

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

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации, тарификации педагогических работников, в проведении специальной оценки условий труда, охране труда и других мероприятиях.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

11.13. Принимать участие в организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения.

11.14. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

11.15. Планировать и проводить работу с ветеранами

педагогического труда.

11.16. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов или иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

12.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (администрация и выборный Совет учреждения). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут



ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Председатель Совета  
ГБПОУ АО «Онежский  
индустриальный техникум»  
\_\_\_\_\_ Османова Е.И.

Директор ГБПОУ АО  
«Онежский индустриальный  
техникум»  
\_\_\_\_\_ Казайкин В.Н.

М.П