

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации ГОБПОУ «Липецкий
техникум общественного питания»

 /Г.К. Набатникова/

«26» сентября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГОБПОУ «Липецкий техникум
общественного питания»

 /Н.Н. Белоусова

«26» сентября 2017г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Липецкий техникум общественного питания»

на 2017-2020 годы

Липецк 2017

Полное наименование: Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Липецкий техникум общественного питания».

Сокращенное наименование: ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания».

Адрес место нахождения: 398007, г. Липецк, ул. Дружбы, 32.

Директор: Белоусова Нина Николаевна

Профсоюзная организация работников ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания».

Председатель: Набатникова Г.К.

Дата подписания «26» сентября 2017г.

Срок действия 3 года.

1. Общие положения. Предмет договора.

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Липецкий техникум общественного питания» (далее - Техникум), направленный на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы Техникума и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **Государственное областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Липецкий техникум общественного питания»**, именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Белоусовой Нины Николаевны, действующей на основании Устава, и работники Техникума в лице **Первичной профсоюзной организации ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания»**, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет», в лице председателя Набатниковой Г.К.

1.3. Предметом договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантии работникам Техникума и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания», включая все структурные подразделения Техникума, гарантирует защиту прав и интересов работников и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с даты его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.7.1. Работодатель:

- признавать профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Техникума (далее - профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.7.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, наделяют профсоюзный комитет полномочиями представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.10. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации Техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовые отношения

2.1. *Возникновение трудовых отношений. Оформление приема на работу.*

2.1.1. Штаты преподавателей и сотрудников образовательного учреждения утверждаются директором, исходя из задач и специфики Техникума в пределах фонда оплаты труда.

2.1.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников Техникума регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой, с подписью работника, подтверждающей получение экземпляра на руки, хранится у работодателя.

2.1.4. Работодатель имеет право принять работника по срочному трудовому договору только в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, или с личного согласия работника (ст. 59 ТК РФ). В договоре указывается срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.1.6. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с условиями работы (должностной инструкцией), правилами внутреннего трудового распорядка, приказами по охране труда и технике безопасности, Уставом, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Техникуме.

2.1.8. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, но не более чем на три месяца.

2.1.9. Изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

При изменении индивидуального трудового договора или заключении нового, работник вправе получить юридическую консультацию.

2.1.10. Работодатель не вправе включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ) и требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.11. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами, а также должностными инструкциями трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, действующие в Техникуме.

2.1.12. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере.

2.2. Прекращение трудового договора

2.2.1. Трудовой договор может быть расторгнут:

- в любое время по соглашению Сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по истечении срока действия договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);

- по инициативе работника с письменным предупреждением работодателя не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 80 ТК РФ);

- по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 71 и 81 ТК РФ;

- при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);

- по обстоятельствам, не зависящим от воли Сторон (ст. 83 ТК РФ).

Указанный в настоящем коллективном договоре перечень оснований для прекращения трудового договора не является исчерпывающим, трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по пунктам 2, 3, 5, ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания» в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Работодатель направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении трудового договора с работником по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ в профсоюзный комитет Техникума.

2.3. *Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости*

2.3.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест.

Массовое высвобождение преподавателей и иных работников Техникума, связанное с рационализацией организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профсоюзного комитета и службы занятости (ст.82 ТК РФ).

2.3.2. Работодатель и Профсоюзный комитет проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, прохождение подготовки, получение дополнительного профессионального образования работниками Техникума и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

2.3.3. Работодатель, при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомляет профсоюзный комитет не менее чем за два месяца до начала процедур (ст.82 ТК РФ).

2.3.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие государственные и отраслевые награды;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, имеющие стаж работы в данном учреждении 5 и более лет;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение профессионального уровня) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет.

2.3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо при сокращении численности или штата работников училища, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

2.4. *Продолжительность рабочего времени*

2.4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Техникума, порядок поощрения за трудовые достижения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом до начала года (ст. 100, 190, 191, 192 ТК РФ).

2.4.2. Для работников Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня - 8 часов.

2.4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

2.4.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается иная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 и трудовым законодательством РФ.

2.4.5. Начало и окончание ежедневной работы:

- работникам, для которых установлена нормальная продолжительность рабочего времени, с 8-30 до 17-00 с перерывом с 12-30 до 13-00;

- для преподавателей график работы устанавливается согласно графику учебного процесса и расписанию учебных занятий и утверждается директором.

2.4.6. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

2.4.7. Привлечение работников к сверхурочным работам, а также к работе в выходные и праздничные дни возможно в случаях и в порядке, предусмотренным ст. 99, 113 ТК РФ, по письменному приказу директора с предоставлением работнику либо другого дня отдыха, либо оплаты не менее чем в двойном размере, либо присоединения отработанного дня к отпуску (ст. 99, 113 и 153 ТК РФ).

2.4.8. Неполное рабочее время для отдельной категории работников устанавливается в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.5. *Время отдыха*

2.5.1. Обеденный перерыв всем категориям работников предоставляется

согласно утвержденного графика продолжительностью не менее 30 минут и используется работниками по собственному усмотрению (ст. 108 ТК РФ).

2.5.2. Выходными днями для работающих по графику пятидневной рабочей недели считать субботу и воскресенье. Иной порядок предоставления дней отдыха устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.6. Ежегодные отпуска

2.6.1. Очередной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по графику отпусков, утвержденному администрацией по согласованию с Профсоюзным комитетом и доведенному до сведения всех работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

2.6.2. Работникам Техникума на основании личного письменного заявления работодатель вправе предоставить свободные от работы дни, оплачиваемые при наличии средств экономии Фонда заработной платы по предъявлении подтверждающих документов, по следующим основаниям:

- бракосочетание работника или его детей - 2 календарных дня;
- собственный день рождения - 1 календарный день;
- рождение ребенка - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня.

2.6.3. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск работника по согласованию с работодателем может быть перенесен на другое время.

2.6.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ). Одна из частей отпуска должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

2.6.5. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

2.6.6. При заболевании работника отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности.

2.6.7. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, которая выплачивается одновременно с отпускными суммами (ст. 126 ТК РФ).

2.6.8. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- ветеранам труда - до 30 календарных дней в году;
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ).
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14

календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- и в других случаях (ст. 128 ТК РФ).

2.6.9. Преподаватели, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

2.6.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

2.7. *Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников (ст. 196 ТК РФ)*

2.7.1. Прохождение подготовки, получение дополнительного профессионального образования работниками Техникума осуществляется не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от производства.

На период прохождения подготовки, получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства работнику выплачивается его средняя заработная плата.

3. Заработная плата, материальное стимулирование и социальные гарантии

3.1. Условия оплаты труда и система оплаты труда устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 144), штатным расписанием с учетом уровня квалификаций, уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы и Законом Липецкой области от 07 октября 2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений», Постановлением администрации Липецкой области от 30 октября 2008 г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных бюджетных учреждений образования» и Постановлением Администрации Липецкой области от 30 октября 2008 г. № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», а также Положением об оплате труда работников государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Липецкий техникум общественного питания».

3.2. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

3.3. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- 18 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину расчетного месяца;

- 3 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет за месяц работы.

Выплата заработной платы осуществляется перечислением работнику на его лицевой счет в банк (расчеты производятся с использованием платежных пластиковых карт), согласно заявлению работника. В день выдачи заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и произведенных удержаний за месяц.

3.4. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

3.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами директора.

3.6. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности Техникума, работодатель осуществляет премирование работников с учетом качества работы, за данный период и отработанное время.

3.7. За совмещение профессий, за увеличение объема выполняемой работы временно отсутствующего работника производится доплата в размере, установленном соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

3.8. Доплата работникам, имеющим государственные и отраслевые награды и звания, производится в соответствии с действующим законодательством.

3.9. Обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры педагогических работников осуществляются за счет средств работодателя.

3.10. Работодатель оказывает работникам материальную помощь и возмещает вред здоровью согласно Положению об оплате труда работников государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Липецкий техникум общественного питания».

3.11. В случае смерти работника, администрацией оказывается помощь родственникам в организации похорон, а также семье умершего выплачивается материальная помощь в размере 5000 рублей (из средств фонда оплаты труда учреждения).

3.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Техникуме, в т.ч. настоящим коллективным договором.

3.13. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы в данном Коллективном договоре, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия,

предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

4.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

4.1.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.1.5. Организовать и обеспечить проведение ежегодных профосмотров работников Техникума.

4.1.6. Обеспечить строгое соблюдение действующего законодательства по охране труда женщин. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением им заработной платы, от работы за компьютерной и копировальной техникой (ст. 254 ТК РФ).

4.1.7. Предоставить помещение с соответствующими условиями для работы медицинского персонала.

4.1.8. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные требования должностных лиц пожарной охраны.

4.1.9. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

4.1.10. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

4.1.11. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допуская их использования не по назначению.

4.1.12. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

4.1.13. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства.

4.1.14. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения.

4.1.15. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания», а также о прошедших на ее территории пожарах и их последствиях.

4.1.16. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправности систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в

том числе:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- проводить мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекций и наркомании.

4.3. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются 1 раз в 6 месяцев о выполнении требований по охране труда на заседании профсоюзного комитета.

5. Гарантии прав деятельности профсоюзного комитета

5.1. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию работников ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания» в лице председателя профкома Набатниковой Г.К. и ее представителей полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

5.2. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

5.3. Представительным органом трудового коллектива Техникума выступает профсоюзный комитет.

5.4. Работодатель обязуется сохранять действующий порядок уплаты работниками членских профсоюзных взносов путем безналичного удержания из заработной платы и перечисления на счет профсоюзной организации согласно личным заявлениям работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

5.5. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

5.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности Техникума для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности Техникума. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

5.9. Работодатель обязуется не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

6. Контроль за выполнением коллективного договора

6.1. Контроль за исполнением договора возлагается на профсоюзный комитет и работодателя.

6.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

6.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников и студентов Техникума.

7. Разрешение трудовых споров и конфликтов

7.1. Трудовые споры, возникшие между работником и работодателем, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, а также иными способами, установленными ст.352 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

8. Заключительные положения

8.1. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

8.2. Инициатором коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор вправе выступать любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Администрация в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Техникума, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.5. К настоящему коллективному договору прилагаются и являются его неотъемлемой частью:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания»;

- Положение об оплате труда работников ГОБПОУ «Липецкий техникум общественного питания».