от Работников:
Председатель собрания трудового
коллектива ГПОУ ТО
«Сельскохозяйственный колледж
«Богородицкий» имени И.А.Стебута

_____ Н.М. Дереза
«__» октября 2026 года

от Работодателя:
И.о.директора ГПОУ ТО
«Сельскохозяйственный колледж
«Богородицкий» имени И.А.Стебута

_____ В.В.Лабутин
«__» октября 2026 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГПОУ ТО «СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ «БОГОРОДИЦКИЙ» ИМЕНИ И.А. СТЕБУТА» НА 2026-2029 ГОД

Коллективный договор зарегистрирован в
Администрации муниципального образования Богородицкий район.

Регистрационный №152

От «05» октября 2026г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правовые основы коллективного договора.

Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Сельскохозяйственный колледж «Богородицкий» имени И.А.Стебута» (далее - ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута») и является основным правовым документом.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице и.о.директора ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута» Лабутина Владимира Владимировича, именуемого далее – «работодатель», и работники учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива Дерезы Надежды Михайловны, далее «собрание». Собрание трудового коллектива является единственным полномочным представителем трудового коллектива при подготовке проекта коллективного договора и его заключении, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благоприятных условий для осуществления трудовых функций каждым работником и нормальной деятельности коллектива в целом, а также по вопросам отдыха работников.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута».

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, материальной поддержке сотрудников ГПОУ ТО «СХКБ им И.А.Стебута», гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

2.2. В целях обеспечения устойчивой работы ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута», повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций:

Работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения;
- добиваться стабильности финансового положения образовательного учреждения;
- обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- учитывать мнение собрания трудового коллектива по вопросам социальной защищенности работников;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;

Собрание трудового коллектива обязуется:

- способствовать поддержанию устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении;

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение должностных обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в учебном заведении.

2.3. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, на основании которого заключен настоящий коллективный договор, в договор также вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

3. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

3.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года вступает в силу со дня подписания 01.10.2026 года.

3.2. По истечении срока, установленного п. 3.1. Договора стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

3.3. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемыми частями договора и обязательными для сторон.

3.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

3.6. При реорганизации (слияние, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

3.7. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ, НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

4.1.Организация образовательного процесса в ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута» осуществляется в соответствии с действующим законодательством, направленным на реализацию действующих образовательных стандартов.

4.2. Работодатель:

- совершенствует структуру образовательного учреждения в соответствии с Программой развития учебного заведения и его Уставом;
- обеспечивает развитие платных образовательных услуг, доход от которых направляется на развитие ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута», сохранение кадрового потенциала;
- обеспечивает открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. Работники в обязательном порядке должны быть своевременно информированы (через приказы, решения, официальный веб-сайт) по

следующим вопросам:

а) основные задачи по обеспечению деятельности колледжа;

б) анализ эффективности работы по отдельным направлениям;

в) решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;

г) финансовое положение, доходы и расходы.

5. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

5.1. Все работники принимаются на работу на основании письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы.

5.2. Срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника, с лицами, работающими по совместительству как на определенный срок, так и на срок, установленный трудовым договором (ст. 59 Трудового кодекса РФ).

5.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

5.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором и приложениями к нему, Уставом ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута».

5.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута», его реорганизацией, а также сокращением штата, численности работников рассматриваются предварительно с участием собрания трудового коллектива. Работодатель в письменной форме сообщает сотрудникам не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения указанных мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута» может привести к массовому увольнению работников работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и собранию трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении, направляя в собрание трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве. Работодатель обязан

разъяснять работникам их права и обязанности при сокращении численности или штата работников ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута».

5.6. В случае отсутствия или недостаточности финансирования работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения собрания трудового коллектива предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, отпуск без сохранения заработной платы (по их заявлениям) сроком до года или переводить их на неполную ставку (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) на срок до шести месяцев.

5.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется право на свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

5.8. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

5.9. Работодатель организует за свой счет в пределах утвержденной сметы профессиональную переподготовку и повышение квалификации преподавателей и сотрудников в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации с учетом мнения каждого работника. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников осуществляется при наличии средств. Аттестационная комиссия ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута» проводит аттестацию работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.10. Работодатель обязуется представлять к награждению знаками отличия, дающими право на звания «Ветеран труда», за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в сфере труда работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли.

5.11. Включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников - членов одной семьи.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени и отдыха в ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю. Педагогическим работникам (преподавателям, преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу-психологу, заведующему методическим кабинетом, воспитателю, руководителю физического воспитания) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) в соответствии с законодательством.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута».

Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части. Такой режим работы устанавливается для преподавателей совмещающих:

- работу на очном и заочном формах обучения;
- проведения теоретических занятий и учебных практик.

6.3. Для работников являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Следовательно, сокращенное рабочее время, установленное работнику-инвалиду I или II группы, является для него нормой рабочего времени и такое уменьшение нормы рабочего времени, не влечет за собой уменьшения размера оплаты труда этого работника, по сравнению с другими работниками, работающими на той же должности.

6.4. Для работников ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Режим работы воспитателей определяется графиками сменности.

6.5. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

6.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках).

6.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 7 календарных дней в соответствии с

Федеральным законом «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.1991г. № 1244-1.

6.8.Очередность предоставления работникам отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала основного, дополнительного ежегодных отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.9. По желанию работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.11. 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.

Работники, достигшие возраста 40 лет, имеют право на прохождение ежегодной диспансеризации с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка.

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.

Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два оплачиваемых выходных дня, которые могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску. Для предоставления двух оплачиваемых дней работнику необходимо написать заявление с приложением копии сертификата о прохождении вакцинации.

Создание условий для проведения вакцинации работников против гриппа.

Добровольным медицинским страхованием работников и членов их семей.

6.12. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

6.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута» осуществляется на основании постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц, не реже, чем каждые полмесяца.

7.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136 ТК РФ в редакции Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ).

7.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, увеличенной на 1 пункт, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Размер денежной компенсации устанавливается в соответствии с пунктом 2.3.1. Областного трёхстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей на 2024–2026 годы и не может быть ниже размера, предусмотренного статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

7.6. Уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам сохраняется на срок до одного года, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

7.7. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории сохраняется:

- при работе в должности, в образовательном учреждении независимо от их видов и типов;

- по должности преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.

В соответствии с законодательством об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.1. Ответственный по охране труда обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе.

8.2. Работникам ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута» (по их письменному заявлению) по согласованию с администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы с оплатой пропорционально отработанному времени.

8.3. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с законодательством и дополнительной оплатой.

8.4. Беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация устанавливает по их заявлениям гибкий график работы или неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этом случае производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

8.5. Работодатель за счет средств организации обеспечивает обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве.

8.6. Работникам (членам их семей) устанавливается единовременное денежное пособие за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

8.7. Руководители структурных подразделений должны поддерживать на рабочих местах безопасные условия труда в соответствии с нормативно-правовыми актами об охране труда.

8.8. Ответственный за безопасность, собрание трудового коллектива осуществляет постоянный контроль за состоянием здоровых и безопасных условий труда в соответствии с принятыми в образовательном учреждении внутренними локальными актами.

8.9. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебного заведения. В случаях несоответствия температурного режима (ниже + 15^0 С):

- в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

- в помещениях отделов, лабораторий сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

8.10. Структурные подразделения учреждения оснащаются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками.

8.11. Соответствующие службы, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений, проводят замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

8.12. Ответственный за безопасность обеспечивает контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующими ГОСТами и ССБТ (Федеральный закон № ФЗ-52 от 30.03.1999г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» - статья 32).

8.13. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.13.1. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в подразделениях.

8.13.2. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения собрания трудового коллектива инструкции по охране труда для работников.

8.13.3. Обеспечить прохождение работниками инструктажей, обучения и проверки знаний по охране в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

8.13.4. Обеспечивать и организовывать в установленные сроки, за счет собственных средств, проведение периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров для работников ГПОУ ТО «СХКБ им. И.А.Стебута».

8.13.5. Обеспечивать:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- выдачу моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

8.13.6. Организовывать, совместно с собранием трудового коллектива организации, контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

8.13.7. Рассматривать на совместных заседаниях с собранием трудового коллектива, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о применяемых мерах в этой области.

8.13.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

8.13.9. Расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве.

8.13.10. Составлять и утверждать ежегодный план мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

8.13.11. Расходы на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда, финансируемых из регионального бюджета, включаются в проект сметы доходов и расходов в размере не менее 2 процентов суммы сметы на текущий финансовый год в соответствии с действующим законодательством.

8.13.12. Обеспечение создания и оборудования на предприятии (в организации) мест для самостоятельного измерения работниками основных параметров здоровья (артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации и т.д.) с возможностью дистационной передачи данных лечащим врачам для координирования или коррекции лечения.

8.13.13. Обеспечение создания и оборудования на предприятии (в организации) кабинетов психологической разгрузки под руководством штатного психолога для быстрого и эффективного снятия эмоциального перенапряжения, восстановление работоспособности, проведения психотерапевтических и психологических мероприятий.

8.13.14. Предоставление возможности физической активности работникам, в первую очередь с малоподвижным режимом работы, во время перерывов на рабочем процессе.

8.14. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных правовых требований к условиям труда (нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечении работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы органом Госнадзора и контроля по указанной причине за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.15. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными, правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации и обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.16. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств регионального бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9. ПРАВОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

9.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией ГПОУ ТО «СХКБ им.И.А.Стебута» по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

9.2. Собрание трудового коллектива ведет учет заявлений по социальным вопросам работников колледжа, а также осуществляет контроль за расходованием средств, направленных на социальную сферу.

9.3. Работодатель и комиссия по социальному страхованию организуют в соответствии с установленным объемом выделяемых средств Фонда социального страхования летний отдых детей сотрудников учреждения.

9.4. Работодатель совместно с комиссией по социальному страхованию распределяет единовременную выплату в размере одного оклада к ежегодному отпуску в соответствии со статьей 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

10.1. Работодатель не препятствует деятельности собрания трудового коллектива, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

10.2. Работодатель гарантирует собранию получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Уставом.

10.3. Руководители, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям собрания трудового коллектива посещать подразделения колледжа, в которых работают члены собрания, для проверки реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.4. Работодатель обеспечивает собрание бесплатно помещением, канцелярскими товарами, телефоном, предоставляет возможность пользования факсом, электронной почтой, множительной и другой орг. техникой, автотранспортом.

10.5. Собрание осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Собрание содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий,

направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. При невыполнении обязательств по настоящему коллективному договору виновные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 54-55) и Кодексом об Административных правонарушениях РФ (5.27.- 5.31).

11.2. Собрание имеет право требовать привлечения к дисциплинарной ответственности директора ГПОУ ТО «СХКБ им И.А.Стебута», его заместителей за нарушение законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих трудовые нормы, условий коллективного договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. В течение срока действия настоящего договора по взаимному согласию сторон могут вноситься дополнения, изменения после обсуждения на собрании трудового коллектива ГПОУ ТО «СХКБ им И.А.Стебута» в порядке, установленном законом для его заключения. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в виде дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

12.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку.

12.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.4. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем и собранием трудового коллектива.

Председатель собрания трудового
коллектива ГПОУ ТО
«Сельскохозяйственный колледж
«Богородицкий» имени И.А.Стебута
_____ Н.М.Дереза
«01» октября 2026

И.о.директора ГПОУ ТО
«Сельскохозяйственный колледж
«Богородицкий» имени И.А.Стебута
_____ В.В.Лабутин
«01» октября 2026

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 16
(шестнадцать) листов
Подпись____ Лабутин.В.В.
М.П.