

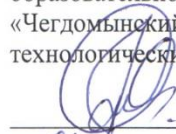
Министерство образования и науки Хабаровского края
краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Чегдомынский горно-технологический техникум»

Директор
краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Чегдомынский горно-
технологический техникум»



М.В. Михно
« 06 » 03 2023 года

Председатель
Совета трудового коллектива
краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Чегдомынский горно-
технологический техникум»



С.И. Фоменко
« 06 » 03 2023 года

Коллективный договор
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Чегдомынский горно-
технологический техникум»
на 2023-2026 год



рп. Чегдомын
2023 г.

Оглавление:

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовые отношения	3
Раздел 3	Рабочее время и время отдыха	4
Раздел 4	Формы, системы и размеры оплаты труда	7
Раздел 5	Гарантии и компенсации	8
Раздел 6	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	9
Раздел 7	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
Раздел 8	Охрана труда	12
Раздел 9	Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	15
Раздел 10	Обязательства Совета трудового коллектива	15
Раздел 11	Контроль за выполнением коллективного договора	16
Раздел 12	Заключительные положения	16
Приложение 1	Перечень профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.	18
Приложение 2	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.	19
Приложение 3	Перечень профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда.	20
Приложение 4	Образец дополнительного соглашения об обязательствах сторон в связи с прохождением работником обучения за счет средств работодателя к трудовому договору.	21

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Чегдомынский горно-технологический техникум» (далее - Техникум) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Хабаровского края от 26.01.2005 N 255 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Постановление Правительства Хабаровского края от 03.03.2006 N 22-пр "Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях" и иными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и администрации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Техникума, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с установленным законом.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Техникума, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя - выборного органа (далее - Совета трудового коллектива), представленного в соответствии со ст. 29, 31 ТК РФ;
- работодатель в лице его представителя – директора Техникума.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления достижения компромиссных решений;
- соблюдения законодательства и норм коллективного договора;
- равноправности и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержания коллективного договора;
- добросовестности принятия обязательств;
- реальности обеспечения принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения определяются трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем (ст. 56 – 62, 331 – 336 ТК РФ). Трудовой договор не должен

ухудшать социально-трудовые условия работы работников по сравнению с нормами, положениями и основными принципами трудового законодательства Российской Федерации. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основе трудового договора и в других случаях, предусмотренных ст. 16 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора определяются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.4. Содержание трудового договора определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами, должностными инструкциями.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор заключается с работниками в случаях предусмотренных ст. 58, 59, 332 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытательном сроке работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания.

2.7. В связи с расторжением трудового договора и в других установленных законом случаях работники имеют право на гарантии и компенсации, определяемые законодательством Российской Федерации (ст. 178 – 181; 182 – 188 ТК РФ).

2.8. В Техникуме Работодатель на работников ведет трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности).

В трудовые книжки вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Работодатель Техникума формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора и т.п.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу в Техникум после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются. Подробнее про сведения о трудовой деятельности установлено Правилами внутреннего трудового распорядка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности и другими локальными актами Техникума должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии действующим законодательством относятся к рабочему времени.

3.2. Работникам устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, за исключением работников, для которых действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. 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.

Объем учебной (преподавательской) работы каждого педагогического работника может с письменного согласия педагогического работника составлять менее или более нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, что пропорционально уменьшает или увеличивает их рабочее время и размер оплаты труда по сравнению с нормой часов и размером ставки заработной платы.

3.4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

3.5. Для контроля за продолжительностью рабочего времени при сменном режиме работы работодателем ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – квартал.

3.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, директор Техникума может привлечь работника с его письменного согласия к сверхурочной работе. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.7. Привлечение работника к выполнению работ, не предусмотренных трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению директора Техникума с письменного согласия работника за дополнительную плату или предоставление другого выходного дня.

3.8. Работа в порядке внутреннего совместительства, разрешенного действующим законодательством, должна выполняться работниками во внерабочее по основной должности время.

3.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых после рабочего дня (междусменный отдых);

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность предоставления перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. (ст. 111 ТК РФ)

3.12. Числа, которые относятся к нерабочим праздничным дням, определены в ст. 112 ТК РФ.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума в целом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Работникам Техникума гарантируется предоставление ежегодного отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а так же дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с настоящим коллективным договором и действующим законодательством РФ.

3.15. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск гарантируется:

- работникам моложе 18 лет - отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. (ст. 267 ТК РФ);
- работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ);
- педагогическим работникам, руководителям - отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска гарантируются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) Подробнее об этом смотреть Приложение 1;
- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее трех календарных дней (ст. 101, 119 ТК РФ) Подробнее об этом смотреть Приложение 2;
- работникам, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 16 календарных дней (Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);
- председателю Совета трудового коллектива – (2 календарных дня) и членам Совета трудового коллектива – (1 календарный день).

3.17. Педагогические работники Техникума, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

3.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу

в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.19. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.20. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

3.22. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.23. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

3.24. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.25. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст 291 ТК РФ).

3.26. 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.

3.27. Работодатель Техникума обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.28. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

4. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, норму часов, установленную за ставку заработной платы, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условия.

4.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Техникум производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум».

4.6. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чегдомынский горно-технологический техникум» устанавливает систему оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

4.7. При выплате заработной платы бухгалтерия Техникума в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (зарплатная карта).

4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условия труда, производится в повышенном размере согласно специальной оценке условий труда (ст 147 ТК РФ). Подробнее об этом смотреть Приложение 3

4.11. Заработная плата выплачивается работникам Техникума два раза в месяц: за первую половину месяца - 22 числа текущего месяца, окончательный расчет по заработной плате - 7 числа следующего месяца.

4.12. Размер заработной платы за первую половину месяца состоит из части должностного оклада и надбавки за выслугу лет, увеличенных на размер районного коэффициента, и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление заработной платы за первую половину месяца производится в указанном выше размере, увеличенном на поправочный коэффициент 1,15 (НДФЛ).

Заработная плата рассчитывается пропорционально отработанному работником Техникума времени.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

5.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

5.3. За счет средств Техникума работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.4. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.5. Работодатель Техникума обязуется:

- обеспечивать работников пользованием библиотечными фондами Техникума в образовательных целях;
- организовать в Техникуме общественное питание;
- предоставить помещение столовой, актового зала, спортзала, а также иные помещения для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников Техникума.

5.6. При направлении работника в служебные командировки ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.7. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения Работодатель Техникума обязуется предоставить гарантии и компенсации предусмотренные гл. 26 ТК РФ.

5.9. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора предоставляются в соответствии с гл. 27 ТК РФ.

5.10. Работники Техникума имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Техникуме.

Выплаты за проезд и провоз багажа являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель определяет численность работников, необходимость и направления подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Техникума.

6.2. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических и руководящих кадров Техникума осуществляется через курсы повышения квалификации, семинары, аспирантуру и систему соискательства в ведущих университетах края,

стажировки в учреждениях образования и предприятиях по профилю специальности, а также систему внутри Техникума повышения квалификации (школа молодого педагога, методические комиссии, научно-исследовательская и опытно-экспериментальная деятельность образовательного учреждения, методические семинары, мастер-классы, конференции, тренинги и пр.).

6.3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Техникума проводится не реже одного раза в три года в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Техникума проводится по накопительной системе в различных формах: без отрыва от производства, с отрывом от производства, с частичным отрывом от производства.

6.5. Работодатель Техникума обязуется:

- организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с нуждами Техникума и запросами работника;
- при наличии финансовых средств стимулировать обучение аспирантов посредством введения надбавок к аспирантским стипендиям успешно обучающимся аспирантам; оплаты и возмещения расходов, связанных с подготовкой и защитой научной квалификационной работы на основе заключенных индивидуальных договоров между работниками и работодателем Техникума;
- в случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, получения дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения и соответствует потребностям развития Техникума, на основании заключенных индивидуальных договоров.

6.6. В случае когда работодатель Техникума оплачивает обучение работника, то работник после окончания обучения обязан отработать в Техникуме в течение срока обусловленного в дополнительном соглашении (Образец – приложение 4) к трудовому договору заключенного с работником и работодателем Техникума, в случае увольнения без уважительных причин данного работника до окончания срока отработки, работник возвращает работодателю денежные средства затраченные на его обучения, исчисленные пропорционально не отработанному им времени после окончания обучения.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Техникума а также предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Техникума, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения, в тот же срок работодатель представляет органу службы занятости информацию о предстоящем увольнении работников Техникума.

7.2. В случае, если решения о сокращении численности или штата работников Техникума может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Совету трудового коллектива информацию о предстоящем увольнении

работников Техникума, в тот же срок работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись.

7.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

7.4. При сокращении численности или штата работников Техникума преимущественное право на оставление на работе, (помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и равной производительности труда и квалификации) предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшим в Техникуме более 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей до 3 лет или детей инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам, воспитывающим усыновленных или взятых на попечение детей.

7.5. Работникам Техникума предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

7.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Техникума работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

7.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Техникума либо сокращением численности или штата работников Техникума увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Техникума либо сокращением численности или штата работников Техникума, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией Техникума либо сокращением численности или штата работников Техникума, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня

увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные

предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.4. Нарушение работником обязанностей по охране труда без уважительных причин является дисциплинарным проступком, влекущим дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ.

8.5. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу с работниками Техникума при поддержке работодателя;
- проводить в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению дисциплины труда;
- осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем обязанностей по охране труда;
- оказывать помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Работодатель Техникума признает Совет трудового коллектива и в его лице коллективную организацию работников, полномочным представителем трудового коллектива Техникума по вопросам регулирования трудовых, экономических, профессиональных, социальных, культурных прав и интересов.

9.2. Работодатель Техникума принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.3. Работодатель Техникума предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Техникума.

9.4. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий Техникума по специальной оценке рабочих мест работников и охране труда.

9.5. Работодатель обязан предоставлять Совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности техникума и выделять для этой цели помещение.

9.6. Работодатель Техникума принимает решение с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива по следующим вопросам:

- 1) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 2) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 3) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 4) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 5) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 6) создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- 7) установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 8) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- 9) выдвижение кандидатур к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами членов коллектива.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Проводить разъяснительную работу в коллективе, направленную на ознакомление работников с их трудовыми правами и обязанностями, определенными действующим законодательством. Организовывать разъяснительную работу среди работников по

Правилам внутреннего трудового распорядка и соблюдению трудовой дисциплины с целью повышения качества учебного процесса и труда работников.

10.2. Содействовать в разрешении индивидуальных трудовых споров между Работодателем и работниками Техникума.

10.3. Своевременно ставить в известность директора о допущенных в Техникуме нарушениях трудового законодательства с целью принятия мер по их устранению.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Техникумом пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Участвовать в работе комиссий Техникума по специальной оценке условий труда, охране труда, педагогических и иных работников.

10.7. Совместно с Работодателем Техникума предусматривать проведение мероприятий по адаптации и педагогическому совершенствованию молодых педагогов.

10.8. Вести учет нуждающихся и содействовать в улучшении жилищных условий.

10.9. Проводить разъяснительную работу среди работников по вопросам материального стимулирования труда, социальному страхованию и др.

10.10. Разъяснять работникам Техникума положения коллективного договора и содействовать его реализации.

10.11. Вносить предложения по формированию и расходованию средств для проведения мероприятий по социальной помощи работникам Техникума.

10.12. Участвовать в выдвижении работников Техникума на присуждение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия.

10.13. Совет трудового коллектива признаёт, что выполнение положений настоящего коллективного договора, задач, стоящих перед коллективом Техникума, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями работодателя и Совета трудового коллектива.

10.14. Стороны обязуется сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива Техникума и признают право каждой из сторон, предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по всем вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Работодатель и Совет трудового коллектива в месячный срок рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.3. В случае нарушения или невыполнения условий коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума.

12.2. Настоящий Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет предоставлен для ознакомления всем работникам Техникума в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

12.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений двух сторон и утверждения на собрании Совета трудового коллектива, либо после одобрения на общем собрании работников Техникума.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социальных, правовых и иных гарантий прав работников Техникума.

12.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

12.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении техникума, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.9. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

12.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания директором Техникума и председателем Совета трудового коллектива. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, работа в
которых дает право на дополнительный отпуск.

№	Наименование профессии/должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Повар	7 дней
2	Мойщик посуды	7 дней
3	Уборщик служебных помещений	7 дней
4	Уборщик территории	7 дней
5	Слесарь-сантехник	7 дней
6	Мастер производственного обучения	7 дней
7	Водитель	7 дней
8	Водитель (автобуса)	7 дней

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает
право на дополнительный отпуск.

№	Наименование профессии/должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Главный бухгалтер	12 дней
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	12 дней
3.	Слесарь-сантехник	3 дня
4.	Водитель	6 дней
5.	Водитель (автобуса)	3 дня

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, работа в
которых дает право на повышенный размер оплаты труда.

№	Наименование профессии/должности	Размер повышения оплаты труда
1	Повар	4%
2	Мойщик посуды	4%
3	Уборщик служебных помещений	4%
4	Уборщик территории	4%
5	Слесарь-сантехник	4%
6	Мастер производственного обучения	4%
7	Водитель	4%
8	Водитель (автобуса)	4%

ОБРАЗЕЦ

Дополнительное соглашение № _____
об обязательствах сторон в связи
с прохождением работником обучения за счет средств работодателя
к трудовому договору № _____ от «__» _____ 20__ г.

р. п. Чегдомын

«__» _____ 20__ г.

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Чегдомынский горно-технологический техникум» в лице директора Михно Марины Владимировны, действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____ (Ф.И.О) _____, именуемая(ый) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, а вместе именуемые в дальнейшем стороны заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от «__» _____ 20__ г. о нижеследующем:

1. Ввести в трудовой договор № _____ от «__» _____ 20__ г., раздел 10 «Обучение за счет работодателя» следующего содержания:

10.1. Работодатель в связи с производственной необходимостью направляет Работника в (наименование образовательной организации) на обучение по программе (наименование программы), по форме (очного, заочного, дистанционного обучения) на период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года включительно,

(с отрывом от производства/без отрыва от производства)

10.2. Обучение указанное в п. 10.1. настоящего Соглашения осуществляется за счет средств работодателя.

10.3. После окончания обучения, указанного в п. 10.1., Работник обязуется отработать у работодателя 3 (три) года.

10.4. В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, указанного в п. 10.3. настоящего Соглашения, Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Под увольнением без уважительных причин понимается увольнение Работника по следующим основаниям:

- Расторжение трудового договора по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника);
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, пункт 3, 5, 6, 7 статьи 81 ТК РФ (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя)

Затраты, понесенные работодателем на обучение работника, равны стоимости обучения, установленной договором с (наименование образовательной организации) в размере

_____ рублей.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими Сторонами и является неотъемлемой частью трудового договора № _____ от «___» _____ 20__ года.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой - передается Работнику.

Работодатель:

КГБПОУ ЧГТТ

рп.Чегдомын, ул.Центральная 56

УФК по Хабаровскому краю (КГБПОУ ЧГТТ л/с 20226Щ37930) Отделение

Хабаровск г. Хабаровск

ИНН 2710000601

КПП 271001001

БИК 040813001

КБК 00000000000000000000130

ОКТМО 08614151

Р/С 40601810000001000001

Работник:

Ф.И.О

Паспорт: _____

Выдан _____

Код подразделения: _____

Место жительства: _____

_____ подпись, расшифровка

Директор

_____/М.В. Михно

м.п.

Экземпляр дополнительного соглашения получен: _____ *дата, подпись*

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 22 листа

Директор КГБПОУ ЧГТТ

/М.В. Михно

