

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

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



М.П. Михало

« 27 » марта 2020 года

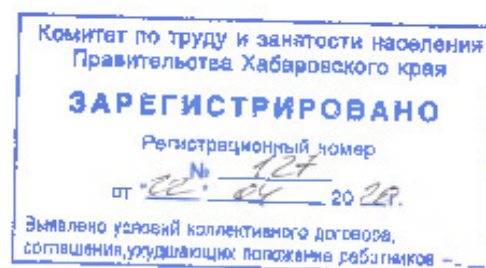
Председатель
Совета трудового коллектива
красного государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Чегдомынский горно-
технологический техникум»



С.И. Фоменко

« 27 » марта 2020 года

Коллективный договор
красного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Чегдомынский горно-
технологический техникум»
на 2020-2022 год



п. Чегдомын
2020 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	11
Раздел 9	Гарантии деятельности совета трудового коллектива	13
Раздел 10	Обязательства совета трудового коллектива	13
Раздел 11	Контроль за выполнением коллективного договора	14
Раздел 12	Заключительные положения	14
Приложение 1	Перечень профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.	16
Приложение 2	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.	17
Приложение 3	Перечень профессий и должностей с вредными и/или опасными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда.	18
Приложение 4	Образец дополнительного соглашения об обязательствах сторон в связи с прохождением работником обучения за счет средств работодателя к трудовому договору.	19

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 (ред. от 22.11.2017) "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», Постановление Правительства Хабаровского края от 03.03.2006 N 22-пр (ред. от 08.12.2006) "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 о труде (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, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда 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 сотрудниками 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 рабочих 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 в Хабаровском крае.

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 перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (зарплатная карта). В случае отсутствия у работника зарплатной карты, выданной соответствующим банком, Техникум вправе выдать зарплату наличными денежными средствами находящимися в кассе.

4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями 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: Аванс за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, заработная плата за месяц 10 числа следующего месяца.

4.12. Заработная плата рассчитывается пропорционально отработанному работником техникума времени. Выплачиваемый аванс работникам техникума состоит из оклада по соответствующей должности, северной надбавки, районного коэффициента и выслуги лет.

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 использованием 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.
- 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. Высвобождаемым работникам 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, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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.

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

8.1.1. Обеспечить право работников Техникума на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, санитарно-гигиенических норм и правил, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 0,2% от общей суммы финансирования и эксплуатационных расходов в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

8.1.3. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников Техникума за счет средств работодателя. Оплатить предварительный медицинский осмотр работникам Техникума за счет средств работодателя.

- 8.1.4. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда.
- 8.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в Техникуме.
- 8.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 8.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- 8.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Администрацией нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.1.12. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- 8.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях.
- 8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- 8.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации, о каждом производственном несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, включая признаки профессионального заболевания (отравления).
- 8.2.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 8.2.4. Проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте.
- 8.2.5. Нарушение работником обязанностей по охране труда без уважительных причин является дисциплинарным проступком, влекущим дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения по п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ.
- 8.3. Совет трудового коллектива обязуется:
- 8.3.1. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу с сотрудниками Техникума при поддержке работодателя.
- 8.3.2. Компенсировать в отдельных случаях при наличии средств затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.
- 8.3.3. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем обязанностей по охране труда.
- 8.3.4. 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 преподавателей и сотрудников полномочным представителем трудового коллектива Техникума по вопросам регулирования трудовых, экономических, профессиональных, социальных, культурных прав и интересов.

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете трудового коллектива.

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

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

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

9.6. Предоставлять Совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности техникума, выделять для этой цели помещение.

9.7. 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. 218 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 сотрудников.

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 сотрудников 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 обязуются 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 срок не более трех лет 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. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам Техникума положения коллективного договора и содействовать его реализации.
- 12.7. 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.
- 12.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

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

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

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

12.12. 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 (5 разряда)	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 (5 разряда)	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 20 листов.
Директор КГБПОУ ЧГТТ.



 М.В. Михно

Михно
Марина
Влади
мировн
а

Подписан: Михно
Марина Владимировна
DN: O=КГБПОУ ЧГТТ,
CN=Михно Марина
Владимировна,
E=collegemg@mail.ru
Основание: Я
подтверждаю этот
документ своей
удостоверяющей
подписью
Местоположение:
место подписания
Дата: 2021.09.28 11:
14:15+10'00'
Foxit PDF Reader
Версия: 11.0.1