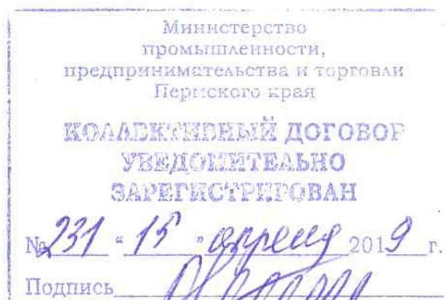




Министерство образования и науки Пермского края
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Краевой индустриальный техникум»


ПРИНЯТО
Общим собранием Работников
ГБПОУ «Краевой индустриальный техникум»
«01» апреля 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 2019 года по 2021 год



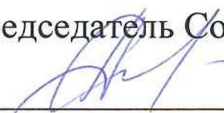
Представитель Работодателя:

Директор ГБПОУ «КИТ»


Т. В. Самородова
«01» _____ 2019 г.

Представитель Работников:

Председатель Совета Техникума


С. П. Антонов
«01» _____ 2019 г.

Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работниками и Работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ».

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице Директора ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» - Самородовой Татьяны Витальевны и Работники в лице Совета Учреждения, избранного на Общем собрании Работников ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ».

1.3. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 ТК РФ).

1.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры (статьи 38, 401 ТК РФ).

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством (статья 54 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» (статья 43 ТК РФ).

1.8. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» коллективный

договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.11. При смене формы собственности ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.12. При реорганизации или смене формы собственности ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.13. При ликвидации ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края (статья 50 ТК РФ). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Раздел II. Трудовой договор. Обеспечение занятости и подготовка кадров.

Порядок приема и увольнения Работников.

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с Работником трудового договора. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество Работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор. Существенными условиями трудового договора являются: место работы; дата начала работы; трудовая функция; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих в учреждении); оплата труда; обязанности и права работодателя и Работника, а также иные условия, не ухудшающие положение Работника (ст. 57 ТК РФ).

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

2.3. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (статьи 57, 58, 59 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу, при заключении трудового договора Работодатель, его полномочные представители обязаны ознакомить Работника под подпись: с приказом о приеме, где указывается наименование его должности; штатным расписанием; действующими в ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией; настоящим коллективным договором; условиями труда и оплаты; льготами и компенсациями, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (статья 68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статьи 70, 71 ТК РФ).

2.6. Прежде чем уволить кого-либо из Работников по п. 2 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников организации). Работодатель принимает следующие меры:

- использование естественного сокращения рабочих мест (добровольное увольнение, увольнение нарушителей трудовой дисциплины и т.п.); ограничение сверхурочных работ;
- представление Работникам в первоочередном порядке вакантных мест при наличии необходимой квалификации.

2.7. Совет Техникума участвует в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя.

2.8. Все вопросы, связанные с крупными изменениями структуры ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ», а также сокращением численности штатов, рассматриваются Работодателем по согласованию с Советом Учреждения.

2.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

2.10. Преимущественное право, на оставление на работе при сокращении численности или штата, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ (Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией) предоставляется Работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16 - летнего возраста без матери;
- получившим на предприятии трудовое увечье;
- беременным женщинам;
- многодетным.

2.11. Прежде чем уволить кого-либо из Работников по п. 2 статьи 81 ТК РФ, Работодатель предпринимает следующие действия:

- организует мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности Работников;
- организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора (статья 196 ТК РФ);
- предоставляет Работникам, уволенным с работы по сокращению численности или штата, преимущественное право на возвращение в ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» и занятие открывшихся вакансий, требующих их квалификации;
- временное приостановление найма новых Работников на вакантные рабочие места;
- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы.

2.12. Работодатель по согласованию с Советом Учреждения ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» организует переобучение высвобождаемых Работников новым профессиям (статьи 196, 197 ТК РФ), при наличии финансовой возможности.

2.13. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ», либо сокращением численности или штата Работников 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.

2.14. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

Раздел III. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

Рабочее время.

3.1. Стороны определили, что нормальная продолжительность рабочего времени Работников в ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» не превышает 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для педагогических Работников - не более 36 часов в неделю.

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Режим работы в ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» определен правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, по возможности, не

допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд в день.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего дня или недели по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителей) имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.7. В соответствии со ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.8. Работодатель не допускает работу в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. 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 Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или присоединением дня отдыха к отпуску, либо в денежной форме не менее чем в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ. В случае предоставления другого дня отдыха или присоединения дня отдыха к отпуску работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

Время отдыха.

3.12. Всем Работникам ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» предоставляются выходные дни. Для Работников с шестидневной рабочей неделей выходным днем является воскресенье. Для Работников

административно-управленческого персонала и учебно-вспомогательного персонала с пятидневной рабочей неделей выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.13. Нерабочими и праздничными днями являются (ст. 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

7 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

7 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.14. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Отпуска.

3.15. Работникам ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических Работников - 56 календарных дней.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ». По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.17. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью и графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

3.22. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

3.23. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин (ст. 125 ТК РФ).

3.24. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.25. Отпуск без сохранения заработной платы Работнику предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.26. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы Работника - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы детей Работника - до 5 календарных дня;

- на похороны близких родственников — до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

3.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

Раздел IV. Оплата труда.

4.1. Система оплаты труда Работников определена локальными актами: Положением «Об оплате труда» от 26.03.2019 г., Положением «О стимулирующих выплатах» от 26.03.2019 г., Положением «О компенсационных выплатах» от 26.03.2019 г., разработанных на основании Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» № 308-ПК от 12.03.2014 г., и Постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда Работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» с последующими изменениями и дополнениями.

4.2. Меры социальной поддержки работников Учреждения определены в статьях 23, 24, 25 главы 4 Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» № 308-ПК от 12.03.2014 г.

4.3. Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковские пластиковые карты Работников с выдачей расчетного листка.

4.4. Сроки выплаты заработной платы:

- за 1 половину месяца - 17 числа текущего месяца,
- за 2 половину месяца - 03 числа месяца, следующего за текущим.

4.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.7. Работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

4.8. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.9. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст.142 ТК РФ).

4.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.11. Совет Учреждения осуществляет общественный контроль соблюдения действующего законодательства Российской Федерации и иных нормативных актов, Коллективного договора по вопросам оплаты труда и других социальных выплат.

4.12. Минимальный размер оплаты труда - устанавливается федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

4.13. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

4.14. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

4.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не

менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.16. Размеры доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

4.17. Работодатель составляет тарификацию педагогических и руководящих Работников при участии Совета Учреждения, своевременно уточняет тарификацию Работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

4.18. Изменение установленных форм и систем заработной платы, тарифных ставок и должностных окладов, размеров текущих и разовых премий Работников организации Работодатель вправе производить только по предварительному согласованию с Советом Учреждения.

4.19. Работодатель извещает Работников ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» об изменении существенных условий оплаты труда не менее чем за два месяца.

4.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.21. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам, за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы за исключением случаев, установленных ст.138 ТК РФ.

4.22. Оплата времени простоя, не зависящая от Работника, производится согласно статьи 157 ТК РФ.

Раздел V. Гарантии и компенсации.

5.1. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации Работникам в соответствии с трудовым законодательством (статьи 64, 72, 73, 74, 164, 165, 204, 220 и других, предусмотренных ТК РФ).

5.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать Работнику: расходы на поездку; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

5.3. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания. Работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника (ст.184 ТК РФ).

5.4. Работникам ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ», проработавшим в Учреждении не менее одного календарного года, может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

5.4.1. тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);

5.4.2. смерть близких родственников ((родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры;

5.4.3. в связи с достижением 50 лет, и в связи с достижением возраста, при котором возникает право на страховую пенсию в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" (в отношении лиц, имеющих право на страховую пенсию по старости по достижении соответствующего возраста), материальная помощь может быть выплачена в размере до двух должностных окладов.

5.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании Работникам ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» материальной помощи является заявление Работника с приложением подтверждающих документов.

5.6. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ».

5.7. В случае предоставления заявки от трудового коллектива (численностью не менее 60% от штатного расписания) на проведение праздничных и общественных мероприятий, в том числе, на проведение Новогодних праздников, Дня 8 марта, Дня защитника Отечества, Дня Победы, Дня пожилого человека, организацию культурно-массовой и спортивной работы в коллективе Работников Техникума, Работодатель выделяет из внебюджета денежные средства на проведение данных мероприятий в размере не более 2-х МРОТ при наличии финансовой возможности Учреждения.

5.8. Работнику предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска в случае:

- первого сентября (для одного из родителей первоклассника) - один день;
- рождения ребенка (для отца) - один день;
- регистрации брака (Работник, дети Работника) - три дня;
- смерти близких родственников ((родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры - три дня;
- призыва в армию - 1 день (для родителей);
- работы без больничных листов в течении учебного года - 3 дня.

- 5.9. Дополнительные отпуска предоставляются по заявлению Работника, согласованному с руководителем подразделения и оформленному приказом по Техникуму.
- 5.10. Не допускается увольнение Работников по сокращению численности или штата работников за 2 года до достижения ими пенсионного возраста.
- 5.11. При увольнении Работника, в связи с уходом на пенсию по достижении им пенсионного возраста, Работодатель устанавливает надбавку к должностному окладу за последний месяц работы в следующих размерах:
- Работнику при стаже работы в Техникуме свыше 20 лет - 3 МРОТ;
- Работнику при стаже работы в Техникуме свыше 15 лет - 2 МРОТ;
- Работнику при стаже работы в Техникуме свыше 10 лет - 1 МРОТ.
- На Работников, оформивших пенсию и продолжающих работать после достижения пенсионного возраста, действие этого пункта не распространяется.
- 5.12. Работодатель бесплатно предоставляет спортивный зал, в свободное от занятий время, организованным спортивным секциям и группам здоровья из числа Работников и их детей.
- 5.13. Работодатель обеспечивает в Техникуме организацию общественного питания. Совет Учреждения инициирует и участвует в контроле работы предприятий общественного питания.
- 5.14. Работодатель при наличии финансирования оказывает материальную помощь Работникам (в случае их смерти - их близким родственникам), в случаях длительного лечения Работника (сложное стационарное обследование, лечение, операция и т.п.), смерти родственников (отец, мать, дети), несчастного случая на производстве, в связи с трудным материальным положением Работника в сумме не более 2-х должностных окладов. Основанием является личное заявление Работника.
- 5.15. Работодатель при наличии финансирования оказывает материальную помощь ветеранам, проработавшим в Техникуме не менее пяти лет и вышедшим на пенсию из Техникума по достижению пенсионного возраста, в размере не более 3-х МРОТ. Основанием является личное заявление Работника.
- 5.16. Председатель Совета ветеранов действует в соответствии с Положением о Совете ветеранов и без права голосования входит в Совет учреждения с оплатой семь тысяч рублей в месяц. Основанием для выплаты является акт выполненных работ, согласованный с Советом Учреждения; оплата производится ежеквартально.
- 5.17. При наличии средств работодатель в праве осуществить вручение памятных подарков (в том числе подарочных сертификатов) на торжественных мероприятиях в связи с юбилейными и круглыми датами Техникума (50,55,60,65,70 и каждые последующие 5 лет).

Раздел VI. Охрана труда.

- 6.1. Работодатель обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, а также несет ответственность в установленном

законодательством порядке за возмещение вреда, причиненного Работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (приобретение и выдачу за счет внебюджетных средств специальной одежды обуви, других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств Работникам, занятым на работах, связанных с производственным обучением, производственной практикой).

6.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований по охране труда.

6.2.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.8. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Проведение за счет средств Учреждения обязательных (предварительных) периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Работники, не прошедшие в установленные Учреждением сроки обязательные медицинские осмотры, проходят их за счет собственных средств.

6.2.10. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.11. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих

местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.2.12. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.14. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.15. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ).

6.2.16. Регулирование труда Работников в возрасте до восемнадцати лет. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение Работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ).

6.2.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного

надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

6.2.19. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и статьями 212, 227 ТК РФ.

6.2.20. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

6.2.21. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников.

6.2.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Работодатель совместно с Советом Учреждения ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»:

6.3.1. Формирует комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по охране труда Работодателя и Работников;

6.3.2. Определяет, в соответствии с действующим Законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда;

6.4. Совет Учреждения ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» обязан:

6.4.1. Осуществлять контроль, за выполнением законодательства о труде.

6.4.2. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства о труде, невыполнением обязательств коллективного договора, а также с изменением условий труда.

6.5. Работники обязаны:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.5.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.5.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;

6.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел VII. Сотрудничество при реализации положений коллективного договора и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств.

7.1. Отношения Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом РФ.

7.2. Работодатель не вмешивается в деятельность Совета Учреждения ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ», не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Совета Учреждения ГБПОУ «КРАЕВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ», предоставляет Совету Учреждения в бесплатное пользование оборудованное помещение, средства связи, транспорт, оргтехнику, канцтовары, необходимые для деятельности.

7.3. Стороны, подписавшие коллективный договор ежегодно отчитываются на общем собрании трудового коллектива об итогах выполнения Договора.

7.4. Стороны обязуются строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел VIII. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае невыполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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