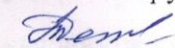


СОГЛАСОВАН
Совет колледжа КГА ПОУ
«ПТК»
Протокол №6
от 1 ноября 2023 года

ПРИНЯТ
общим собранием работников
и обучающихся краевого
государственного автономного
профессионального
образовательного учреждения
«Промышленно-
технологический колледж»
Протокол №4
от 2 ноября 2023 г.
Председатель
Совета трудового коллектива
 Т.А. Петрова

УТВЕРЖДАЮ
Директор краевого государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Промышленно-технологический колледж»



Слободчикова С.В.
2 ноября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения «Промышленно-
технологический колледж»
на 2023-2026 года

Дальнереченск, 2023 год

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленно-технологический колледж» (КГА ПОУ «ПТК») (далее - Коллективный договор) разработан в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023 г.), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 17.02.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023); Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Уставом КГА ПОУ «ПТК» и определяет взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам определенным Сторонами.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГА ПОУ «ПТК» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем.

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются: Администрация КГА ПОУ «ПТК», в лице директора КГА ПОУ «ПТК» Слободчиковой Светланы Васильевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и трудовой коллектив КГА ПОУ «ПТК», в лице председателя Совета трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК» Петровой Татьяны Алексеевны, именуемый в дальнейшем «Совет трудового коллектива». Стороны коллективного договора – Работники и Работодатели в лице своих представителей.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен между Сторонами на период

с 07.11.2023 года по 06.11.2026 года в целях:

- согласование оптимального баланса интересов работников и работодателей;
- взаимного соглашения сбалансирования условий труда и заработной платы, определяющие содержание социально-трудовых отношений коллектива работников КГА ПОУ «ПТК»;
- обеспечения соблюдения условий труда и социальных гарантий всех членов трудового коллектива;
- улучшения условий трудовой деятельности в КГА ПОУ «ПТК».

Основными задачами Коллективного договора являются:

- повышение эффективности системы социально-трудовых отношений;
- создание условий, способствующих повышению безопасности и производительности труда, роста благосостояния и социально-правового уровня работников.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК».

1.7. Стороны Коллективного договора признают Совет трудового коллектива единственным (коллегиальным) представительным органом трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК», который уполномочен представлять его интересы в области социально-трудовых отношений по всем условиям исполнения Коллективного договора, а также представлять интересы Работодателя по вопросам, не связанным с осуществлением функций административного управления.

1.8. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка КГА ПОУ «ПТК», принимаемыми Работодателем в предусмотренном законом и настоящим Коллективным договором порядке принятия локальных нормативных актов Работодателя, с учетом мнения Совета трудового коллектива в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

1.9. Трудовые договора, заключенные с работниками КГА ПОУ «ПТК» не могут содержать условий, снижающих уровень их прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

II. Общие обязательства сторон

2.1. Стороны, заключившие Коллективный договор, признавая его значение, в целях экономического и социального развития КГА ПОУ «ПТК», обязуются совместно решать вопросы:

- использования и эксплуатации материально-технической базы КГА ПОУ «ПТК»;
- обеспечения занятости и совершенствования оплаты и условий труда;
- экологической безопасности и охраны здоровья работников;
- оздоровления и отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

2.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать стабильное финансовое положение работников КГА ПОУ «ПТК»;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия и охрану труда для всех членов трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК»;
- обеспечивать работников КГА ПОУ «ПТК» оборудованием, инструментами, санитарно-гигиенической одеждой, специальной одеждой и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивать эффективную организацию учебного процесса, осуществлять управление и контроль за деятельностью всех подразделений КГА ПОУ «ПТК»;

- формировать учебную нагрузку педагогических работников согласно учебному плану;
- обеспечивать повышение квалификации сотрудников, при наличии финансовых средств по соответствующим разделам, предусмотренных для этих целей;
- развивать материально-техническую базу учебного процесса;
- способствовать развитию в КГА ПОУ «ПТК» научно-исследовательских объединений работников и обучающихся;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при заключении трудовых договоров использовать принцип эффективного контракта, в котором подлежат конкретизации должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых образовательных и иных услуг, предусмотренных Уставом КГА ПОУ «ПТК», а также меры социальной поддержки. Для чего постоянно осуществлять мероприятия, направленные на разработку и совершенствование данных критериев и показателей;
- постоянно осуществлять мероприятия, направленные на улучшение существующих условий труда и создание безопасных условий труда.

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК» в рамках настоящего Коллективного договора Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, охраны труда;
- контролировать соблюдение и правильность выполнения положений Коллективного договора;
- представлять и защищать интересы трудового коллектива в целом и каждого его члена персонально по всем условиям Коллективного договора;
- осуществлять контроль по созданию Работодателем безопасных условий труда;
- участвовать в формировании корпоративной культуры.

2.4. Обязательства работников:

- выполнять Устав КГА ПОУ «ПТК», Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения сотрудников КГА ПОУ «ПТК», должностные инструкции, иные локальные акты;
- добросовестно выполнять трудовые функции, должностные обязанности;
- своим трудом способствовать выполнению показателей эффективности деятельности, повышению рейтинга КГА ПОУ «ПТК» среди учебных заведений Приморского края, поддерживать высокий уровень учебной, учебно-методической, научной, воспитательной и производственной работы; экономно расходовать материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу КГА ПОУ «ПТК», поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах;
- содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях КГА ПОУ «ПТК»;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества КГА ПОУ «ПТК»;
- уведомлять администрацию колледжа о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- сообщать администрации колледжа о получении подарков в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей;
- участвовать в повседневной жизни КГА ПОУ «ПТК», организации и проведении корпоративных мероприятий, обсуждать в установленном порядке вопросы выполнения Коллективного договора.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Совет трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения администрацией принятых обязательств.

2.6. Администрация и члены трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

III. Оплата труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в российских рублях.

3.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц, до 25-го числа текущего месяца и до 10-го числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счета работников в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном действующим законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации. Увеличение оклада по занимаемой должности производится в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников КГА ПОУ «ПТК» в пределах выделяемых средств.

3.1.4. Выдавать ежемесячно расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

3.1.5. Систему оплаты труда работников КГА ПОУ «ПТК» устанавливать по категориям работников путем утверждения Положения об оплате труда КГА ПОУ «ПТК». Система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

3.1.6. Все локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются с соблюдением процедуры учета мнения Совета трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК».

3.1.7. Установление и изменение системы оплаты труда и иных форм

материального стимулирования работников КГА ПОУ «ПТК» осуществляется Работодателем с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

3.1.8. Система оплаты труда работников должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг, выполняемых работ и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

3.1.9. К окладам работников учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику

работы в учреждении, повышающий коэффициент за выслугу лет (заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, следовательно, повышающих коэффициентов к окладу руководителя, его заместителей и главного бухгалтера за квалификационную категорию, за специфику работы, за выслугу лет не применяется).

3.1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.2. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- установления соответствующих данным показателям стимулирующих выплат, критериев и условий;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг, выполнения работ, системы оценки качества работы учреждения, включающей определение критериев эффективности его работы на основе публичных рейтингов его деятельности.

3.3. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации.

3.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим

самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Работодатель осуществляет оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. За задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов, предусмотренных действующим законодательством.

3.7. Месячная заработная плата работника КГА ПОУ «ПТК», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым

работник заключил соответствующий контракт. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день

приостановления его действия. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3.9. Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такового возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель сообщает об этом Совету трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК» не позднее, чем за два календарных месяца до начала проведения мероприятий.

4.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников Работодатель не позднее, чем за три календарных месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости о

возможном массовом увольнении.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения КГА ПОУ «ПТК». В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива КГА ПОУ «ПТК». При сокращении численности или штата работников КГА ПОУ «ПТК» преимущественное право на сохранение рабочего места, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам, проработавшим в организации более 5 лет.

4.4. С целью использования внутренних резервов учреждения для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме работ, требующих соблюдения непрерывного графика сменности);
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников КГА ПОУ «ПТК», предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет средств КГА ПОУ «ПТК». Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации

либо сокращением численности или штата работников КГА ПОУ «ПТК», увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения штата имеют при равной квалификации и производительности труда родители детей до 18 лет, если их второй родитель мобилизован или проходит службу по контракту в целях участия в специальной военной операции.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам устанавливается продолжительность рабочей недели:

5.1.1. Для педагогического состава устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.1.2. Инженерно-техническому и административно-хозяйственному персоналу, не занятому обеспечением учебного процесса, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком работы (сменности) составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

5.1.3. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.2. Продолжительность рабочего дня, порядок предоставления Работникам перерывов для отдыха (перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска) и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГА ПОУ «ПТК», принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется

продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам - продолжительностью 56 календарных дней.

5.4. В соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» работникам, профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.5. Не допускается установление в индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

5.6. В соответствии с трудовым кодексом РФ ст. 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами предоставлять 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

Работникам - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.6. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по

соглашению между Работником и Работодателем. Для разрешения личных или семейных проблем работникам по личному заявлению Работодатель обязуется предоставлять неоплачиваемые краткосрочные отпуска следующей продолжительности: в связи с бракосочетанием самого сотрудника - 3 календарных дня; в связи с бракосочетанием детей - 2 календарных дня; в связи со смертью родственников и близких - 3 календарных дня; для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1-4 класс) - 1 календарный день; для проводов детей в армию - 1 календарный день.

5.7. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав с учетом необходимости обеспечения нормальной работы КГА ПОУ «ПТК» и благоприятных условий для отдыха работников.

5.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.9. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, графиками отпусков.

5.10. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, либо может быть предоставлен другой день отдыха.

Родителей детей до 14 лет, если их второй родитель призван на службу по мобилизации без их согласия нельзя: отправить в командировку; привлечь к ночной или сверхурочной работе; обязать работать в выходные и праздники.

VI. Охрана труда

6.1. 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.

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;

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;

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

настоящим 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;

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, имеющих 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;

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 инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. Работодатель, руководители структурных подразделений, специалист по охране труда обязуются совместно осуществлять:

планирование мероприятий по охране труда, ведение документации,

составление отчетности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;

разработку, согласование, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда;

административно-общественный контроль над состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

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

проводить специальную оценку условий труда в структурных подразделениях в соответствии с требованиями действующего законодательства в области охраны труда;

осуществлять ознакомление Работников с требованиями и условиями в области охраны труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в КГА ПОУ «ПТК», информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, профессиональных рисках, и полагающихся им компенсациях и льготах, средствах индивидуальной защиты;

обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте с последующей сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы, в соответствии с требованиями действующего законодательства по охране труда;

обеспечивать отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

обеспечивать наличие в структурных подразделениях в соответствии с характером работ нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей, стендов и уголков по охране труда, медицинских аптечек первой помощи, которые должны пополняться медикаментами за счет средств КГА ПОУ «ПТК»;

для всех поступающих обеспечить проведение вводного инструктажа по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

работодатель рассматривает как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины и обязуется производить отстранение от работы на период, определенный Трудовым кодексом Российской Федерации. При уклонении и невыполнении работником рекомендаций полученных при прохождении обследования, Работодатель не допускает его к выполнению трудовых обязанностей;

в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после письменного предварительного уведомления руководителя подразделения. Оплата вынужденного простоя производится в соответствии с законодательством;

обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4. Усилия работодателя должны быть направлены на создание результативной

системы управления охраной труда. Такая система позволит:

определять приоритетные цели (задачи) и необходимые ресурсы для их достижения;

организовывать работу по обеспечению безопасности труда и планировать необходимые мероприятия;

обеспечивать работников всей необходимой информацией об опасностях, с которыми они могут столкнуться во время трудовой деятельности (если работник на своем рабочем месте может соприкасаться с опасными веществами и материалами, то в его распоряжении должна быть информация обо всех опасных свойствах данных веществ и о мерах по безопасному обращению с ними);

повышать мотивацию персонала к достижению единых целей по обеспечению охраны труда;

6.5. Обязанности Работника в области охраны труда.

Работник обязан:

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

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;

в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.6. Работникам - инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Указанной программой определяется информация о противопоказанных и доступных условиях и видах труда. Для соблюдения требований законодательства в области охраны труда работник при предоставлении справки об установлении инвалидности обязан представить Работодателю карту реабилитации.

Если в индивидуальной программе реабилитации инвалида содержится запрет на выполнение работником определенной работы, работодатель обязан отстранить его от работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья, и принять меры для перевода работника на другую работу.

6.7. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создается служба управления охраной труда, являющаяся коллективной деятельностью, участие в этом процессе принимают Работодатель, работники, и их представители.

6.8. За нарушение сторонами Коллективного договора в части требований по охране труда, Работодатель и Работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок внесения изменений в Коллективный договор

7.1 При принятии локальных нормативных актов Работодатель направляет проект локального нормативного акта в Совет трудового коллектива в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. Совет трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Работодатель не позднее семи рабочих дней со дня получения мотивированного мнения по проекту акта направляет в Совет трудового коллектива заверенную копию указанного локального нормативного документа. В случае, если мотивированное мнение Совета трудового коллектива не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом трудового коллектива в целях достижения взаимоприемлемого решения.

7.2 Изменение настоящего Коллективного договора или подготовка нового Коллективного договора осуществляется специально создаваемой комиссией по ведению коллективных переговоров. Комиссия образуется на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей Работодателя и Совета трудового коллектива.

7.3 К полномочиям комиссии относятся:

- разработка проекта изменений коллективного договора;
- внесение изменений и дополнений к коллективному договору;
- ведение коллективных переговоров;
- определение возможности приглашения экспертов;

- определение графика проведения переговорного процесса - сроки начала и окончания переговоров;
- определение места проведения переговоров;
- определение порядка подписания коллективного договора;
- рассмотрение протокола неурегулированных разногласий.

7.4 Порядок формирования и деятельности комиссии определяется положением о комиссии по ведению коллективных переговоров КГА ПОУ «ПТК».

XI. Заключительные положения

8.1. Стороны, заключив данный Коллективный договор, обязуются решать коллективные трудовые споры через примирительную комиссию, которая избирается в равном представительстве от Работодателя и Совета трудового коллектива и действует в соответствии с положением о примирительной комиссии КГА ПОУ «ПТК».

8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

8.4. При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего - на срок до трех лет. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

- 9.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 9.7. Работодатель обязан ознакомить каждого работника с настоящим Коллективным договором в течение 14 дней с момента его заключения, каждого нового работника - при принятии на работу.
- 9.8. Совет колледжа обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.
- 9.9. Контроль по выполнению условий Коллективного договора осуществляется Работодателем и Работниками, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 9.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.
- 9.11. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 28 (двадцать восемь) листов

Директор и заместитель
В. В. Слободчикова



Министерство труда и социальной
политики Приморского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 01 от 16 февраля 2012 г.
РЕКОМЕНДАЦИОННО
№ 01 от 16 февраля 2012 г.

Масар

СВ

