

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Юрюзанский технологический техникум»

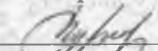
ПРИНЯТО

Советом Учреждения

Протокол от 02.03 2019 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «ЮТТ»

 Н.А.Чурина

Приказ № 103А

«04» 03 2019 г

Коллективный договор

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Юрюзанский технологический техникум»

ЮРЮЗАНЬ 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Юрюзанский технологический техникум» (далее - Учреждение) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.1.3. Цель коллективного договора является обеспечение трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией РФ, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- с одной стороны работники ГБПОУ «ЮТТ», представленные Советом Учреждения.
- с другой стороны работодатель в лице уполномоченного лица ГБПОУ «ЮТТ».

В состав представительного органа работников - Совет Учреждения могут входить работники учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, которые из своего состава выбирают председателя Совета Учреждения.

1.1.5. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с трудовым законодательством и являются ничтожными.

1.1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения

1.1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.1.9. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.1.11. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.1.13. Все споры вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с законодательством. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.2. Соотношение коллективного договора с законодательством. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и подлежит изменению, в случаях изменения законодательства РФ.

1.2.3. Основные принципы заключения коллективного договора Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, не

могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется администрацией Учреждения.

2.6. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре с работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

- не допускать нарушений трудового законодательства- установленных норм и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников, кроме случаев ликвидации Учреждения;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в Учреждении;
- извещать Работников Учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за два календарных месяца до их введения;
- установить учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с Советом Учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в новом учебном году;
- установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передать на этот период для выполнения другим педагогическим работникам;
- разрабатывать учебное расписание не позднее, чем за 10 дней до начала учебного периода;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию (в соответствии с действующим Законодательством);
- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения , в том числе режим труда и отдыха;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.12. Представитель Совета Учреждения обязан:

-осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем Учреждения трудового законодательства;

-контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

2.13. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы Учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.14.Повышение профессионализма при совмещении работы с учебой поощряется администрацией Учреждения.

2.15.Представлять не менее чем за два месяца в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.16.Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.17.С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

-в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.18. Работодатель и работники вправе заключать, изменять и расторгать трудовые договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством. Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, Работодатель - соблюдать условия трудового договора, законы и иные нормативные и локальные акты. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных

действующим законодательством. Привлечение работника к работам, не предусмотренным его трудовым договором, осуществляется строго в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.19. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГБПОУ «ЮТТ». Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года, отражается в трудовых договорах с педагогическим работником.

Объем учебной нагрузки не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Исключение: изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1. приложения №1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 г.Москва «О продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или

меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст.ст.60.2, 151 ТК РФ).

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора с педагогическим работником допускается, как правило, только на новый учебный год и в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп, количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за « месяца.

3.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором. Работникам Учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для отдельных категорий (должностей) инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала, не занятых обеспечением текущего учебного процесса, может устанавливаться 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю 8 часов в день, педагогическим работникам 36-часовая рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня 6 часов, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню сокращается на один час.

По соглашению между работником и администрацией как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии со ст.101 Трудового Кодекса РФ.

3.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (студентами), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.4. Работникам разрешается работа по совместительству.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу директора Учреждения для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

3.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. Работники привлекаются к дежурству с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя на основании утвержденных списков и графика дежурств. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет при привлечении их к дежурству в выходные и праздничные дни, должны быть письменно ознакомлены со своим правом, отказаться от такого дежурства. Оплата за дежурство производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ или по желанию работника ему предоставляется отгул.

3.8. Работа в выходные дни подлежит компенсации и другим днем отдыха. В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

3.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.10. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней.

3.11. Основные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения предоставляются по графику отпусков утвержденному директором Учреждения.

3.12. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников Учреждения.

3.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем Учреждения с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения.

3.14. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.15. В каникулярное время Учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

3.16. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется не ранее, чем через 6 месяцев после приема на работу.

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск без оплаты, сроком до одного года.

3.18. По распоряжению директора Учреждения на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней, если более длительный срок отпуска не установлен действующим законодательством.

По заявлению работника руководителем Учреждения предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в следующих случаях:

- со свадьбой работника или его детей;

- смертью близких родственников;

- переездом на новое место жительства.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда в ГБПОУ «ЮТТ» .

4.2. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно с Положением об оплате труда в ГБПОУ «ЮТТ».

4.3. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата.

4.4. Представитель Совета Учреждения принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование

повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.5.Работодатель обязан знакомить работников Учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.6.В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный Работником счет в банке. Выплата заработной платы производится два раза (7-го и 22-го числа каждого месяца) с зачислением ее на банковские карточки работников.5-го числа каждого месяца работникам выдается расчетный лист, в котором отражается информация о начислении заработной платы, размер и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. Работник согласившийся на выплату заработной платы в безналичной форме, впоследствии может потребовать выплачивать наличными денежными средствами. А так же Работник имеет право изменить банковский счет. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной платы производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

4.7.Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению Учреждения.

5. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

5.1.За нарушение трудовой дисциплины администрация может применять дисциплинарные взыскания согласно ст.192 Трудового кодекса РФ.

5.2.Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины, совершившие прогулы, допустившие появление на работе в нетрезвом виде могут лишаться премий и вознаграждений, социальных гарантий утвержденных Коллективным договором и в соответствии с действующим Законодательством.

5.3.Сторона трудового договора (работник или работодатель), виновная в причинении другой стороне ущерба, обязана возместить потерпевшей стороне сумму ущерба. Под причинением ущерба понимается виновное, противоправное поведение (действие или бездействие) стороны трудового договора.

5.4.Работник обязуется возместить предприятию прямой действительный ущерб, причиненный виновными действиями Работника. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести

затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя. Ежегодно утверждается перечень мероприятий по улучшению условий труда и снижению профессиональных рисков.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-средствами индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одеждой, обувью согласно утвержденных норм ;

-работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. При выполнении отдельных видов работ, при которых спецодежда приходит в негодность до установленного срока носки, составляется акт на списание, работнику выдается новая спецодежда за счет средств Работодателя.

-организовать надлежащий контроль и учет за выданной работнику специальной одеждой, специальной обувью и индивидуальными средствами защиты.

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля уполномоченными лицами состояния охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение медицинского предрейсового осмотра водителей транспортных средств с обследованием на употребление алкоголя и наркотиков;
- проводить обследование работников при подозрении на употребление алкоголя или наркотиков с составлением протокола контроля трезвости. При несогласии работника с медицинским освидетельствованием в здравпункте, обследуемый может пройти повторное освидетельствование в кабинете алкогольной экспертизы в Катав-Ивановской ЦРБ в течение двух часов с момента освидетельствования;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда; -обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работники в свою очередь обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты. Пришедшая в негодность по вине работника одежда и обувь, ремонтируется или приобретается работником за свой счет. В случае увольнения или перевода на работы, которые не требуют использования индивидуальных средств защиты и

специальной одежды, если срок полученной им спецодежды и индивидуальных средств защиты не истек, то работник обязан сдать средства индивидуальной защиты и спецодежду в день увольнения или перевода. В противном случае работник обязан возместить работодателю остаточную стоимость спецодежды и иных средств индивидуальной 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).

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Для организации общественного контроля за охраной труда, на общем собрании работников Учреждения избираются уполномоченные (доверенные) лица работников общества. Численность уполномоченных в количественном составе определяется исходя из численности работников предприятия, специфики производства, но не менее двух человек.

6.7. Лица, виновные в нарушении требований по охране труда, привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

6.8. По каждому несчастному случаю на производстве администрация Учреждения образует специальную комиссию по расследованию несчастного случая и предупреждению причин травматизма.

6.9. Беременным женщинам предоставляется возможность для прохождения медицинских обследований, которые не могут быть пройдены ими во внеурочное время, с сохранением заработной платы.

6.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей до 5 лет, детей-инвалидов до 16 лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам, работам в выходные дни, направляться в командировки.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовку. Основание-ст.187 ТК РФ.

7.2. Работодатель обязуется организовать стажировку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным Законом РФ от 29.12.2012г. №273 « Об образовании в Российской Федерации»

7.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.4. Администрация Учреждения проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках Учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

7.5. Администрация Учреждения оплачивает медицинские осмотры лицам поступившим на работу.

7.6. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

7.7. Работодатель осуществляет начисление на заработную плату работников и перечисление во внебюджетные фонды страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, социальное страхование, медицинское страхование,

страхование от несчастных случаев. Работнику оплачивается время его нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством на основании листка нетрудоспособности.

7.8. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем, связанным с производством, в соответствии с медицинскими рекомендациями, предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства, а также устанавливаются льготные условия и режим работы.

7.9. Повышение квалификации руководителей структурных подразделений и инженерно-педагогических работников проводится не менее одного раза в 5 лет. Лица, повышающие свою квалификацию, освобождаются от работы и на время обучения за ними сохраняется среднемесячная заработная плата.

7.10. Работодатель организует на производстве питание работников в столовой Учреждения по ценам, утвержденным руководителем Учреждения.

8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

8.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация может применять дисциплинарные взыскания согласно ст.192 Трудового Кодекса РФ.

8.2. Работники допустившие нарушения трудовой дисциплины, совершившие прогулы, допустившие появление на работе в нетрезвом виде могут лишаться премий и вознаграждений, социальных гарантий, утвержденных Коллективным договором.

8.3. Сторона трудового договора (работник или работодатель), виновная в причинении другой стороне ущерба, обязана возместить потерпевшей стороне сумму ущерба. Под причинением ущерба понимается виновное, противоправное поведение (действие или бездействие) стороны трудового договора.

8.4. Работник обязуется возместить учреждению прямой действительный ущерб, причиненный виновными действиями работника. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

9. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом о «Коллективных договорах и соглашениях».

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднемесячного заработка на срок не менее трех месяцев.

9.5. В период действия коллективного договора при условии и выполнении Работодателем его положений, работники не вправе объявлять забастовки. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к участникам забастовки меры, предусмотренные для нарушений трудового законодательства.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.3. Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения.

10.4. При обнаружении нарушений в исполнении коллективного договора стороны, после взаимных переговоров, принимают решение в письменном виде об их устранении. Решения являются окончательными и обязательными для обеих сторон.

10.5. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

