

ПРИНЯТ
общим собранием работников
и обучающихся краевого
государственного автономного
профессионального
образовательного учреждения
«Промышленно-
технологический колледж»
Протокол №1
от 30 марта 2016 г.
Председатель

Совета трудового коллектива



Т.А. Петрова



УТВЕРЖДАЮ
Директор КГА ПОУ «ПТК»



В.В. Меркулова

30 марта 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Промышленно-технологический колледж»
на 2016-2019 годы

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 с Трудовым кодексом Российской Федерации (ред. от 31.12.2014 с изменениями и дополнениям, Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); 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 Меркуловой Валентины 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».

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен между Сторонами на период 2016-2019 гг. в целях:

- обеспечения соблюдения условий труда и социальных гарантий всех членов трудового коллектива;

- улучшения условий трудовой деятельности в КГА ПОУ «ПТК».

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 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 поэтапно вводить использование принципов 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;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- 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. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 на 2012-2018г.г. 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.

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.

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.

5.2. Продолжительность рабочего дня, порядок предоставления Работникам перерывов для отдыха 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. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

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

5.9. 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.

VI. Охрана труда

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

6.1.1. Планирование мероприятий по охране труда, ведение документации, составление отчетности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;

6.1.2. Разработку, согласование, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда;

6.1.3. Расследование несчастных случаев связанных с производством;

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

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

6.2.1. Проводить специальную оценку условий труда в структурных подразделениях в соответствии с требованиями действующего законодательства в области охраны труда.

6.2.2. 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.

6.2.3. 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.

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

2.2.5. 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».

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

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

6.2.8. 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. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.9. 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.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также прохождение внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2.11. 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.

6.2.15. Проводить расследование и учет каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания. Расследование и учет несчастных случаев осуществляет в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению. При нанесении Работодателем вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, размер возмещения производить в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.16. 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.

6.2.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3. Усилия работодателя должны быть направлены на создание результативной системы управления охраной труда. Такая система позволит:

6.3.1. Определять приоритетные цели (задачи) и необходимые ресурсы для их достижения.

6.3.2. Организовывать работу по обеспечению безопасности труда и планировать необходимые мероприятия.

6.3.3. 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).

6.3.4. Повышать мотивацию персонала к достижению единых целей по обеспечению охраны труда.

6.3.5. Свести к минимуму действие субъективных факторов.

6.3.6. Повысить ответственность за результаты деятельности со стороны руководителей всех уровней.

6.4. Обязанности Работника в области охраны труда. Работник обязан:

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

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. 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;

6.4.4. 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);

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

6.4.6. Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

6.5. 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.

6.9. 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. Совета 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.