

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Каргасокский техникум промышленности и речного транспорта»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Каргасокский техникум промышленности и речного транспорта»
на 2023-2025 годы

Принят на собрании трудового
коллектива ОГБПОУ «КТПРТ»
«20» декабря 2022 г.
протокол № 1

Департамент труда и занятости
Иркутской области
Учреждение «Трудовые ресурсы»
Иркутская область, Каргасокский район
626
17 01 2023

Каргасок 2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Каргасокский техникум промышленности и речного транспорта».

1.2. Сторонами Договора являются: Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Каргасокский техникум промышленности и речного транспорта» (далее ОГБПОУ «КТПРТ»), именуемое далее Работодатель, в лице директора Серякова Александра Владимировича, действующего на основании Устава, и Работники ОГБПОУ «КТПРТ», в лице представителя Щепеткина Сергея Сергеевича, именуемые далее Работники, совместно именуемые Стороны.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию с учетом финансово-экономического положения работодателя более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно правовыми актами, и другим вопросам, определенным Сторонами. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников ОГБПОУ «КТПРТ». Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. 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.

1.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течении срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Договор заключен в соответствии с положениями ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения работодателя и работников.

1.11. Трудовые договоры, заключенные с работниками ОГБПОУ «КТПРТ» не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.12. Во исполнение настоящего Договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором. Локальные

нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.13. Настоящий Договор заключен на срок три года и вступает в силу с 01.01.2023 года.

1.14. По истечении срока, установленного п.1.13 Договора стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Томской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.16. Приложения и дополнения к коллективному договору являются неотъемлемыми частями Договора и обязательными для сторон.

II. СОТРУДНИЧЕСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

2.1. Отношения и ответственность сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.3. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности;

проводить взаимные переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной базы, по другим социально значимым вопросам;

использовать возможности переговорного процесса в целях учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ СТОРОН

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ОГБПОУ «КТПРТ» оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор в ОГБПОУ «КТПРТ» - соглашение между ОГБПОУ «КТПРТ» и работником, в соответствии с которым ОГБПОУ «КТПРТ» обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ОГБПОУ «КТПРТ», содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем ОГБПОУ «КТПРТ», соблюдать действующие в ОГБПОУ «КТПРТ» правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.3. При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором и приложениями к нему, уставом учреждения, положением об обработке и защите персональных данных, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Трудовой договор в ОГБПОУ «КТПРТ» может заключаться на неопределенный срок или определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен трудовым законодательством Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель в срок не менее чем за два месяца в письменной форме ставит в известность работников учреждения об изменениях (технологических, организационных) условий труда, если они влекут за собой существенные изменения обязательных условий трудовых договоров работников, а также о сокращении штата, численности работников.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой [статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1,2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется право не менее трех часов в неделю в рабочее время для поиска нового места работы с сохранением заработной платы в порядке, установленном локальным актом.

3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.9. Работодатель организует за счет средств образовательного учреждения в пределах утвержденного Плана финансово – хозяйственной деятельности профессиональную переподготовку и повышение квалификации преподавателей и сотрудников в процессе трудовой деятельности.

3.10. Руководящие и педагогические работники проходят аттестацию в порядке, установленном законодательством.

3.11. Работодатель обязуется представлять к награждению знаками отличия, дающими право на звания «Ветеран труда», за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в сфере труда работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В ОГБПОУ «КТПРТ» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для следующих работников: повар, дворник, преподаватель, мастер - производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, уборщик служебного помещения, - устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье,

сторож, вахтер - устанавливается посменный режим рабочего времени.

4.2. Графики сменности утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие. Работа в течении двух смен подряд запрещена.

4.3. Для работников ОГБПОУ «КТПРТ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин в соответствии со ст.320 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается 36 часовая рабочая неделя. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

4.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.5. Педагогические работники в период каникул привлекаются работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул (заседания педагогического совета, работа педагогических семинаров, секций, конференций, методических совещаний и прочее).

4.6. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года. Учебная нагрузка на год за ставку заработной платы должна составлять не менее 720 часов и не должна превышать 1440 академических часов. Объем учебной нагрузки устанавливается преподавателям на начало учебного года приказом работодателя.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом в письменной форме до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с указанием предполагаемого количества часов по предметам (дисциплинам).

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОГБПОУ «КТПРТ».

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.7. 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.

4.8. Для отдельных работников учреждения может устанавливаться ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется в настоящем Договоре.

4.9. Каникулярное время (зимние и летние каникулы), не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.10. Работникам ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней,

всем остальным категориям работников продолжительностью 28 календарных дней.

4.11. В учреждении предоставляются следующие дополнительные отпуска:

всем категориям работников учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 16 календарных дней, за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера,

работникам, которым коллективным договором установлен ненормированный рабочий день в количестве календарных дней, определяемых настоящим Договором.

Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

4.12. В случае приема на работу работника, из числа педагогических работников, в течении учебного года, если работник не проработал шесть месяцев до 1 июля, работодатель имеет право предоставить ежегодный отпуск за фактически отработанное время.

При наступлении права на отпуск работника учреждения в период учебного года, до 1 июля, работодатель имеет право перенести отпуск работнику на период летних каникул.

4.13. Очередность предоставления работникам отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала основного ежегодного отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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;

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;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

имеющим 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.

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.

4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

в связи с вступлением работника в брак – 2 календарных дня,

при рождении или усыновлении ребенка – 2 календарных дня,

в случае смерти близкого родственника – 3 календарных дня.

Под близкими родственниками понимаются супруг, супруга, родители, дети, в том числе усыновители и усыновленные, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры.

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и графиках отпусков.

4.19. Работникам учреждения (по их письменному заявлению) по согласованию с работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы с оплатой пропорционально отработанному времени.

V. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда, стимулирующие, компенсационные выплаты и премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников ОГБПОУ «КТПРТ» (Приложение № 2). Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда вносятся директором учреждения по согласованию с представителем коллектива.

5.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

- 17 числа текущего месяца - за первую половину месяца;

- 2 числа месяца следующего за отчетным – за вторую половину месяца.

Заработная плата перечисляется в безналичной форме на лицевой банковский счет работника либо в исключительных случаях выплачивается работникам в кассе. Расходы за годовое обслуживание банковского лицевого счета несет работник.

5.3. В случае производственной необходимости сотрудникам ОГБПОУ «КТПРТ» производятся доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников в пределах фонда заработной платы и его экономии.

5.4. Каждый работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате (расчетный листок).

5.5. Оплата труда и премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера производится на основании Постановления Администрации Томской области №303А от 08.08.2012г. «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

В соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе.

6.2. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с законодательством и дополнительной оплатой.

6.3. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:
беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в учреждении.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.4. Работодатель за счет средств учреждения обеспечивает обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда, в том числе молодежи, устанавливая по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.6. Работникам (членам их семей) устанавливается единовременное денежное пособие за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, по вине работодателя, в размере одного должностного оклада в случаях:

гибели работника;

получения работником инвалидности;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

6.7. Руководители структурных подразделений должны поддерживать на рабочих местах безопасные условия труда в соответствии с нормативно-правовыми актами об охране труда.

6.8. Инженер по охране труда, представители коллектива осуществляют постоянный контроль за состоянием здоровых и безопасных условий труда в соответствии с принятыми в учреждении внутренними локальными актами.

6.9. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебного заведения, не ниже +18⁰С и не выше +28⁰С. В случаях несоответствия температурного режима:

в учебных аудиториях осуществляет перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

в помещениях учреждения сокращает продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

6.10. Структурные подразделения учреждения оснащаются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости) в соответствии с нормами САНПиН.

6.11. Инженер по охране труда, представители коллектива проводят два раза в год анализ состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников и представляют работодателю предложения для принятия мер по их предупреждению и снижению.

6.12. Соответствующие службы, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений, проводят замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

6.13. Инженер по охране труда обеспечивает производственный контроль в порядке, установленном техническими [регламентами](#) или применяемыми до дня вступления в силу соответствующих технических регламентов [санитарными правилами](#), а также стандартами безопасности труда.

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

проводить специальную оценку условий труда в подразделениях,

разрабатывать и утверждать с учетом мнения представителей коллектива инструкции по охране труда для работников,

обеспечивать прохождение работниками инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда,

обеспечивать и организовывать в установленные сроки, за счет собственных средств, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров для работников учреждения, на которых в процессе выполнения должностных обязанностей воздействуют вредные или опасные производственные факторы. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

выдачу смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей,

работников, направляемых для выполнения работ в другое подразделение, специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами;

6.16. Работодатель обязуется:

обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах,

расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

составлять и утверждать ежегодно план мероприятий по охране труда и пожарной безопасности в рамках Плана работы учреждения на год,

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства; обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий; предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях; незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов; содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.17. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных правовых требований к условиям труда (нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечении работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы уполномоченными органами государственной власти по указанной причине за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.18. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего распорядка, распоряжениями работодателя, должностными инструкциями и обязуется:

соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

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

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;

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).

6.19. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств работодателя.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией ОГБПОУ «КТПРТ» по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

7.2. Представители коллектива ведут учет заявлений по социальным вопросам работников техникума, а также осуществляют контроль за расходованием средств, направленных на социальную сферу.

7.3. Работодатель обеспечивает, по возможности безвозмездно, сотрудников ОГБПОУ «КТПРТ» автотранспортом для похорон близких родственников.

7.4. Работодатель выделяет средства для проведения культурно-массовых мероприятий для сотрудников ОГБПОУ «КТПРТ», при наличии средств. Предоставление автобуса с возмещением группой работников затрат на ГСМ.

7.5. Работодатель может оказывать материальную поддержку работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до полутора, трех лет.

7.6. Работодатель предоставляет для работников льготы на оплату услуг со скидкой в размере 30% от стоимости следующих услуг:

7.6.1. За обучение по программам дополнительного профессионального образования по программам учреждения - 1 раз за период работы. Льгота предоставляется работнику, близким родственникам работника (супругу, супруге, детям).

7.6.2. Предоставление помещения столовой техникума, спортивного зала, актового зала, авто - мототранспорта (по личному заявлению работника).

7.6.3. Создание условий для приема пищи и отдыха работников в период рабочего времени.

7.7. Установить срок рассмотрения заявлений граждан должностными лицами учреждения не более 30 календарных дней с момента подачи и регистрации заявления.

7.8. Работодатель компенсирует работникам техникума проезд при наличии направления в медицинские учреждения г. Томска и Томской области для прохождения обследования, и лечения не более двух раз в течение календарного года, от приносящей доход деятельности. Компенсация производится по факту предоставленных проездных документов с подтверждением посещения медицинского учреждения.

7.9. Работодатель компенсирует работникам техникума проезд при наличии направления в медицинские учреждения г. Томска и Томской области для прохождения обследования, и лечения с несовершеннолетним ребенком один раз в течение календарного года. Компенсация производится по факту предоставленных проездных документов из средств от приносящей доход деятельности.

7.10. Работодатель гарантирует работникам обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательное медицинское и пенсионное страхование в соответствии с нормами и требованиями законодательства Российской Федерации.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОЛЛЕКТИВА

8.1. Работодатель не препятствует деятельности представителям коллектива если она осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом учреждения.

8.2. Работодатель гарантирует представителям коллектива получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Уставом учреждения.

8.3. Руководитель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям трудового коллектива посещать подразделения техникума, для проверки реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав работникам.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В течение срока действия настоящего договора по взаимному согласию сторон могут вноситься дополнения, изменения после обсуждения на собрании трудового коллектива учреждения в порядке, установленном законом для его заключения. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в виде дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

9.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку.

9.3 Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем, представителем коллектива.

Директор ОГБПОУ «КТПРТ»

_____ А.В.Серяков

« ____ » _____ 2022г.

Представитель трудового коллектива

_____ С.С.Щепеткин

« ____ » _____ 2022г.