

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАПОУ РС (Я) «ЯПТ»

Дорогунова Л.И.



2017 г.

Директор  
ГАПОУ РС(Я) «ЯПТ»

Христофоров С.Р.



2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
Республики Саха (Якутия)  
«Якутский промышленный техникум»  
на 2017-2020 гг.

10 апреля 2017г- 10 апреля 2020г.

Срок действия: 3 (три) года

Юридический адрес: Россия, Республика Саха (Якутия) г. Якутск ул. 50 лет Советской Армии 86/1

Директор ГАПОУ «ЯПТ» Христофоров Станислав Робертович

Контактный телефон: 8(4112) 44-91-45

Электронный адрес: [goupu\\_16@mail.ru](mailto:goupu_16@mail.ru)

Председатель первичной профсоюзной организации: Дорогунова Любовь Ивановна

Контактный телефон: 8(4112) 44-91-45

Численность работников: 94 работника

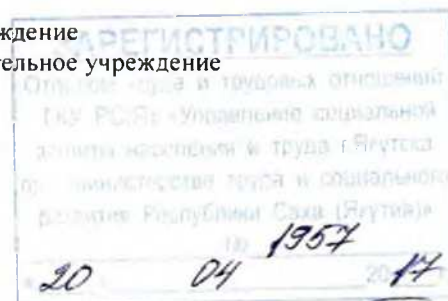
Среднесписочная численность: 94 работника

Организационно-правовая форма: Государственное автономное учреждение

Наименование вида деятельности: 85.21 Профессиональное образовательное учреждение

Наименование вида собственности: Государственное

Районный коэффициент: 1,7



г. Якутск, 2017г.

## **1. СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ ДОГОВОР**

1.1. Государственное автономное профессиональное учреждение Республики Саха (Якутия) «Якутский промышленный техникум», именуемое в дальнейшем Работодатель в лице директора, действующего на основании Устава.

1.2. Трудовой коллектив в лице Председателя первичной профсоюзной организации ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум», именуемый в дальнейшем Профсоюз, действующий на основании и Положения о первичной профсоюзной организации ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

## **2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

2.1. Коллективный договор ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум» заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 10 апреля 2017 года.

## **3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1 Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

3.2 Коллективный договор направлен на создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений, стимулирования эффективного труда, улучшения его условий и социальной защиты работников ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

Целями настоящего Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Техникума;

- согласование интересов сторон социального партнерства Техникума при регулировании социально-трудовых отношений;

- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации и условиями, определенными настоящим Договором;

- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;

- соблюдение трудовой, производственной и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике производственной, промышленной, пожарной безопасности, экологической, производственной санитарии.

3.3 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

Под «Работником» понимается физическое лицо, вступившее с ГАПОУ РС (Я) «Якутский промышленный техникум» в трудовые отношения, в соответствии с которыми работа в ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум» для работника является постоянной и основным местом работы, а также работники, заключившие трудовые договора на период отсутствия основного работника, находящегося в отпуске по

беременности и родам и по уходу за ребенком вне зависимости от срока действия трудовых отношений.

Нормы настоящего Договора распространяются на всех работников Техникума и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Техникума.

3.4 Трудовые договоры, заключаемые в Обществе, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

3.5 В случае реорганизации договаривающихся сторон выполнение обязательств по коллективному договору на период его действия возлагается на правопреемника.

Коллективный договор не прерывает (сохраняет) свое действие:

- при изменении наименования организации;
- при расторжении трудового договора с ее руководителем.

Коллективный договор сохраняет свое действие:

- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации или реорганизации Техникума – в течение всего срока их проведения.

В этих двух случаях (смена формы собственности или реорганизация Техникума)

- сторонам Коллективного договора предоставлено право (по предложению одной из сторон) продлить срок действия настоящего договора на срок до 3-х лет, либо заключить новый.

3.6 Каждая из сторон, подписавших Коллективный договор, вправе в период его действия вносить предложения об изменении и дополнении условий Коллективного договора. Предложения принимаются с согласия сторон и оформляются дополнительным соглашением. Изменения и дополнения в Коллективный договор оформляются совместным решением Администрации ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум» и Профсоюза и являются неотъемлемой частью Коллективного договора. Изменения и дополнения не должны ухудшать условия настоящего Коллективного договора, кроме случаев установленных действующим законодательством.

3.7 Работодатель и Профсоюз не позднее месячного срока с момента подписания Коллективного договора обязаны ознакомить с ним всех работников.

3.8 При заключении трудовых договоров с работниками, принимаемыми в ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум», Работодатель в лице отдела кадров обязан ознакомить их с настоящим Коллективным договором.

3.9 Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним равную юридическую силу.

3.10 Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Техникума, а в случаях, предусмотренных Договором - при наличии у Техникума соответствующих финансовых возможностей.

## 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

### 4.1. Стороны обязуются:

4.1.1. Строить свои отношения в процессе заключения и реализации настоящего Коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», действующими федеральными и иными законами и другими нормативно-правовыми актами по вопросам Коллективного договора и др.

4.1.2. Признать, что условия настоящего Коллективного договора обязательны для них. Ни одна из сторон не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

4.1.3. Не включать в Коллективный договор правила и нормы, ухудшающие положение работников гарантированные трудовым законодательством РФ и отраслевыми соглашениями, действия которых распространяются на работников ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

4.1.4. Работодатель признает Профсоюз ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум» единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда социально-экономических отношений:

- при ведении переговоров, разработке, заключении, изменении и дополнении Коллективного договора, контроле над его выполнением;
- при защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров (КТС), в государственных органах власти и в органах местного самоуправления.

### 4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При принятии решений, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников, согласовывать их с Профсоюзом в соответствии с ТК РФ.

4.2.2. Удерживать профсоюзные взносы из заработной платы работников-членов Профсоюза по их личному заявлению и перечислять бесплатно на банковский счет Первичной профсоюзной организации ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум» одновременно с выплатой заработной платы работникам (п.5 ст.377 ТК РФ), а также обеспечить перечисление Профсоюзу средств предприятия в размере 1% от ФОТ Техникума на санаторно-курортное лечение, спортивную и культурно-массовую работы, другие мероприятия, предусмотренные Коллективным договором.

4.2.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Техникума, повышения уровня жизни работников обеспечивать:

- стабильное финансовое положение Техникума;
- повышение эффективности производства;
- создание безопасных условий труда;
- повышение уровня заработной платы;
- реализацию программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов отрасли;
- повышение профессионального уровня работников;
- развитие рационализаторской и новаторской деятельности Техникума;
- соблюдение трудового законодательства РФ;
- привлекать к установленной законодательством ответственности руководителей и других должностных лиц, допускающих нарушения трудового законодательства, трудовых прав и условий настоящего Коллективного договора.

### 4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Выполнять должностные обязанности, установленные нормы труда, а также распоряжения Работодателя и руководящих должностных лиц качественно и своевременно, с наименьшими затратами.

4.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, производственной и промышленной безопасности и охране окружающей среды.

4.3.3. Бережно относиться к имуществу Техникума, обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов.

#### **4.4. Профсоюз обязуется:**

4.4.1. Добиваться улучшения уровня жизни работников и членов их семей в соответствии с Трудовым кодексом РФ, предоставления гарантий, льгот и компенсаций, установленных законодательством и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

4.4.2. Осуществлять защиту социально-трудовых прав и интересов работников и членов их семей по вопросам, отнесенным к компетенции настоящего Коллективного договора.

4.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах, исполнением условий Коллективного договора по охране труда.

4.4.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов, а также воздерживаться от организации забастовок в период действия настоящего Коллективного договора при выполнении Работодателем условий Коллективного договора.

4.4.5. Организовывать летний отдых детей сотрудников, а также проводить культурно-массовые, спортивные и другие мероприятия, связанные с выполнением обязательств по Коллективному договору.

## **5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

5.1. Трудовые отношения работников регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, настоящим Коллективным договором, трудовым законодательством РФ и иными, в том числе локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые принимаются по согласованию с Профсоюзом, в случае если это предусмотрено ТК РФ и Коллективным договором.

5.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

5.3. Трудовые договоры с работниками о приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок (срочный трудовой договор).

5.4. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ).

5.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и федеральным законодательством РФ (ст.60 ТК РФ).

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, регулируются статьями 178-181 ТК РФ.

#### **5.6. Работодатель обязуется:**

- в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой функции, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оплаты труда;
- не допускать увольнения по сокращению штата одновременно двух работников-родителей из одной семьи, работающих в одной организации, имеющих на иждивении детей, за исключением случая ликвидации организации.

5.7. Преимущественное право при равной квалификации на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники, выполняющие общественные нагрузки (члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам), а также лица, обладающие таким правом в соответствии со ст.179 ТК РФ.

5.8. Лицам, за исключением работников, работающих в сменном режиме рабочего времени, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется по их личному заявлению 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев до расторжения трудового договора.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Техникума не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.2. Для женщин устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов, с сохранением оплаты труда за 40 часовую рабочую неделю согласно трудовому законодательству и Положению об оплате труда работников ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

6.3. В случае возникновения срочных неотложных работ Работодатель руководствуется ст. 99 ТК РФ.

6.4. Отдельным категориям работников, предусмотренных ст.93 Трудового кодекса РФ, Работодатель по согласованию с работником устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, утвержденными Работодателем и согласованными Профсоюзом (Приложение №1) или оговаривается в индивидуальных трудовых договорах.

6.6. Всем работникам Техникума гарантированно предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (у педагогических работников основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 кал.дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

6.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Обществе. По соглашению сторон и в случаях, предусмотренных ст.122 ТК РФ, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. За второй и последующие годы работы - отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Техникума не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязан предупредить работника о предоставлении ему отпуска не позже чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

6.8. В соответствии с трудовым кодексом РФ (ст.116,117,119) работникам Техникума предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу в условиях Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- за работу с вредными условиями труда - до 14 календарных дней
- за ненормированный рабочий день - до 14 календарных дней.

6.9. Работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства, предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц по письменному заявлению. При этом работник обязан представить подтверждающий документ, что данная льгота не была предоставлена супругу (супруге) в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

6.10. Перечень работ, профессий, должностей, при которых полагаются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда с указанием их продолжительности, прилагаются к Коллективному договору (Приложение №3).

6.13. Работникам, привлекающимся к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) представляется дополнительный отпуск не менее трех календарных дней, при этом переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени как сверхурочная работа не компенсируется.

Перечень должностей, при которых полагаются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день с указанием их продолжительности, прилагаются к коллективному договору (Приложение №2).

6.14. Все дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском и исчисляются в календарных днях.

6.15. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 рабочих дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

6.16. Оплата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае несвоевременной ее выплаты начало отпуска по соглашению сторон переносится на другой срок (ст.136 ТК РФ).

6.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при производственной необходимости по согласованию с работодателем и при наличии финансовых средств.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ТК РФ ст.126, ст.322).

6.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными условиями труда (ТК РФ ст.124).

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Система оплаты труда устанавливается Работодателем в Положении «Об оплате труда работников» ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум», принимаемом с учетом мнения Профсоюза. Система премирования работников устанавливается Работодателем в Положениях «О стимулировании и премировании работников ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

7.2. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся Работодателем с обязательным извещением работников не позднее, чем за 2 месяца.

7.3. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится не менее одного раза в год после определения тарифных источников.

7.5. Работникам выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, которые начисляются на фактический заработок работника без ограничения его размера. Заработная плата с учетом районного коэффициента относится к расходам Работодателя на оплату труда в полном объеме. Районный коэффициент применяемый для начисления к заработной плате составляет 1,7.

7.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере. Перечень данных профессий и конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в форме доплаты к тарифным ставкам (окладам) и предусмотрены в Положении «Об оплате труда работников» ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум».

7.7. Доплаты работникам, работающим в многосменном режиме, за работу в ночное время (ночным временем является время с 22 до 6 часов), производятся в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации и установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

7.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.

Нерабочие праздничные дни согласно ст.112 ТК РФ:

1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;



- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

7.9. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц:

- Первая половина месяца - 25 числа текущего месяца;
- Вторая половина месяца - 10 числа месяца, следующего за отчетным.

7.10. Исчисление среднего заработка работника для начисления ежегодных оплачиваемых отпусков производится из расчета периода 3 месяцев или 12 месяцев, предшествующих дню начала отпуска, во всех остальных случаях, производится в соответствии с действующим законодательством РФ ( ст.139 ТК РФ).

7.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника (ч.1 ст.140 ТК РФ).

7.12. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.14. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.15. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

7.16. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные) согласно утвержденному Положению «О служебных командировках» (Приложение № 4).

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель и Профсоюз признают, что без улучшения условий жизни, быта и отдыха работников невозможны максимальная эффективность производства, социальное благополучие коллектива.

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Оказывать единовременную материальную помощь совместным решением Работодателя и Профсоюза:

- при возмещении ущерба, возникшего в результате чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение и т.д.) не по вине работника, при наличии подтверждающих документов, в размере не более 10000 руб. При этом подтверждающими документами являются справка с территориального отделения МЧС РФ

- в связи с рождением ребенка в размере 8000 руб.
- в связи с регистрацией первого брака, серебряной или золотой свадьбой, празднованием юбилейной даты рождения в размере 8000 руб.

8.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- При праздновании юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70) – 3 календарных дня;
- В связи с бракосочетанием работника, или детей работника, празднованием собственной серебряной или золотой свадьбы – 3 календарных дня;
- В связи с рождением (усыновлением) ребенка – 3 календарных дня;
- В связи с проводами детей в армию – 3 календарных дня;
- Родителям, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 класс) – в день знаний (1 сентября) – 1 календарный день;
- отцу ребенка при выписке жены и ребенка из родильного дома – 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников - 5 календарных дня;
- по другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

8.3. Оказывать единовременную материальную помощь работникам для организации:

- похорон близких родственников - 10000 рублей при наличии свидетельства о смерти;
- в случае смерти работника, оказать материальную помощь семье в размере 20000 рублей;
- в случае смерти неработающего пенсионера, отработавшего в техникуме более 25 лет и уволившегося из техникума по уходу на пенсию по возрасту или инвалидности - 6000 рублей.

8.4. Приобретать единые подарочные комплекты для детей работников техникума к Новому году (возраст до окончания среднего учебного заведения или достижения возраста 16 лет).

8.5. Работникам техникума и неработающим членам семьи (супруг, супруга, несовершеннолетние дети), совместно проживающим с работником, производится оплата проезда в пределах России к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, в соответствии с действующим законодательством. ( ст. 325 ТК РФ)

8.6. Работникам в случае временной утраты трудоспособности (в т.ч. по беременности и родам) и получающим пособие за счет средств Фонда социального страхования в размере меньшем, чем среднедневной заработок за два предшествующих года, производить доплату до их среднедневного заработка за два года перед годом предшествующему страховому случаю (разница между пособием за счет средств ФСС и среднедневным заработком). В случае если пособие за счет средств Фонда социального страхования больше, чем среднедневной заработок, то работнику выплачивается пособие по факту (среднедневной заработок).

8.7. Работникам техникума предоставляется спортивный зал для занятий спортом и физической культурой.

8.8. Совместно с Профсоюзом организовывать и софинансировать культурно-просветительские и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников техникума и членов семей.

8.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные данной главой, предоставлять работникам техникума только по основному месту работы.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечивать применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, соответствующих требованиям стандартов (ГОСТ, ОСТ) в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.2. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических (в т.ч. обеспечение медицинскими аптечками) и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

9.1.3. Обеспечивать разработку Плана мероприятий по охране труда в Техникуме и обеспечить финансирование, для выполнения этих мероприятий, согласно утвержденной сметы расходов Техникума и графика платежей.

9.1.4. Обеспечивать организационно-методическое руководство работой службы охраны труда и экологической безопасности на предприятии, учет и регулярный анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в подразделениях Техникума, разработку рекомендаций и мероприятий по их снижению.

9.1.5. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

9.1.6. Обеспечивать 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.

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

9.1.8. Обеспечивать проведение и финансирование аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Техникуме.

9.1.9. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда информировать работников о применяемых на производстве вредных веществах, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов, принять меры к их устранению (снижению), разработать и согласовать с профсоюзом:

- списки профессий, которым устанавливается доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- списки работ, профессий и должностей, на которых в связи с условиями труда работникам выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные продукты питания и лечебно-профилактическое питание; мыло, смывающие и обезвреживающие вещества.

9.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

9.1.11. Обеспечивать недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.12. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.13. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.1.14. При несчастном случае на производстве немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.; организовывать расследование аварий на производстве, несчастных случаев и случаев профессионального заболевания, происшедших с работниками, в соответствии с положением «О порядке технического расследования причин аварий на объектах, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» на основании приказа № 261 от 23.04.2008 г., Положением «О порядке представления, регистрации и анализа в органах Госгортехнадзора России информации об авариях, несчастных случаях и утратах взрывчатых материалов» РД-04-383-00 от 02.10.00 № 101 (с изменениями и поправками в соответствии с приказом Госгортехнадзора РФ № 20 от 09.04.2004 г.) и положения «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» и «Формы документов, необходимые для расследования и учета несчастных случаев на производстве» (утвержденные постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73. и приказом Госгортехнадзора России от 28.01.2003 г. № 12).

9.1.15. По результатам расследования несчастного случая или профессионального заболевания принять меры по устранению и предупреждению условий труда повлекших за собой несчастный случай или профзаболевание.

9.1.16. Сохранить за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в организации, в цехе, на участке, на рабочем месте вследствие нарушений охраны труда не по вине работника и в связи с невозможностью им выполнять свои трудовые обязанности, в виду возникновения опасности для его (окружающих) жизни и здоровья, до устранения возникших нарушений и обстоятельств препятствующих безопасному ведению работ.

9.1.17. Отказ работника от выполнения тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет для него каких-либо последствий.

9.1.18. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.1.19. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.20. Содействовать работе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Совета Профсоюза, предоставлять документацию, помещения, транспорт для проверки объектов.

**9.1.21.** Производить списание спецодежды с незаконченными сроками носки только в случаях смерти работника, а также в связи с чрезвычайными ситуациями, в случае повреждения спецодежды во время работы на основании акта списания.

## **9.2. Профсоюз обязуется:**

9.2.1. Обеспечить профсоюзный контроль над созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, оказывать помощь профсоюзным комитетам в организации общественного контроля за охраной труда, проводить обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и окружающей среды.

9.2.2. Вносить Работодателю предложения направленные на улучшения условий труда окружающей среды, работы службы по охране труда на предприятии.

9.2.3. Принимать участие в расследовании аварий, несчастных случаев на

производстве и в случаях профессиональных заболеваний.

9.2.4. Контролировать своевременное финансирование Плана мероприятий по охране труда и целевое расходование средств.

9.2.5. В пределах сметы Профсоюза производить работнику возмещение 50 % затрат на оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях от полной стоимости затрат при выделении спецсредств из бюджета.

## **10. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ, ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ**

10.1. Работодатель и Профсоюз обеспечивают политику занятости работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1, действующими нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

### **10.2. Работодатель обязуется:**

10.2.1. С целью мотивации кадров к обучению и высокопроизводительному труду, проводить обучение, подготовку и переподготовку работников в ВУЗах, ССУЗах и курсах целевого назначения за счет средств предприятия, с включением затрат на обучение в себестоимость продукции (работ, услуг), согласно главы 25 Налогового кодекса Российской Федерации.

После прохождения обучения за счет работодателя, работник обязан отработать на предприятии от 1 года до 3-х лет. В случае увольнения до истечения указанного срока, работник обязан возместить затраченные средства работодателю, пропорционально отработанному времени.

В случае увольнения работника для прохождения службы в рядах Вооруженных Сил РФ деньги, затраченные работодателем на обучение работника не удерживаются.

10.2.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

10.2.3. Не менее чем за 3 месяца, письменно уведомлять Профсоюз и государственную службу занятости о возможном массовом высвобождении работников в связи сокращением численности или штата работников либо с ликвидацией организации и ее подразделений, изменений форм собственности, полным или частичным приостановлением производства (работ). Массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

10.2.4. Сохранять работникам, высвобождаемым из предприятия в связи с сокращением численности или штата работников, либо ликвидацией организации, среднюю заработную плату на период их трудоустройства в течение 3-х месяцев (с зачетом выходного пособия). Средний месячный заработок сохранять за указанными работниками в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, по представлению соответствующих документов из службы занятости.

10.2.5. Не увольнять по сокращению численности или штатов (за исключением ликвидации Техникума, структурного подразделения) без трудоустройства работников:

- увольнение одновременно двух работников, являющихся членами одной семьи, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей.

10.2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности

или штата имеют следующие работники:

- во время пребывания в декретном отпуске, очередном, учебном отпусках;
- лица моложе 18 лет;
- женщины, имеющих детей до 3-х лет;
- одинокая мать или одинокий отец, имеющие ребенка до 16-ти лет;
- имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до 18-ти лет;
- получивших профессиональное заболевание (травму) на предприятии.

### **10.3. Профсоюз обязуется:**

10.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

10.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства и нормативных актов о занятости населения.

## **11. МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ**

11.1. Решением Работодателя и Профсоюза, работники, особо отличившиеся в производственной и общественной деятельности предприятия, награждаются «ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ» и могут быть отмечены «БЛАГОДАРСТВЕННЫМ ПИСЬМОМ» Техникума.

11.2. Работники, победители научно-технических конференций и различных конкурсов, проводимых ГАПОУ РС(Я) «Якутский промышленный техникум», смотра-конкурса профессионального мастерства и т.п. поощряются награждаются «ПОЧЕТНОЙ ГРАМОТОЙ» и могут быть отмечены «БЛАГОДАРСТВЕННЫМ ПИСЬМОМ» Техникума.

## **12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТЕХНИКУМА ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

13.1. Предоставлять профсоюзному комитету и профсоюзам первичных профсоюзных организаций необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением настоящего Коллективного договора и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, о социальном страховании и других норм законодательства, регулирующих отношения работников с работодателем.

13.2. Сохранять средний заработок работников Техникума, членов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, во время их поездки на конференции, собрания, слеты, при участии в заседаниях или выполнении ими общественной работы, возложенной на них профсоюзным комитетом.

13.3. Оплачивать работникам-членам первичных профсоюзных организаций Техникума командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) на время их участия в конференциях, совещаниях, слетах и т.д., а также на время их делегирования вышестоящими организациями на краткосрочное обучение.

13.4. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска: председателю Профкома – 3 календарных дня.

13.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

13.5.1. Председателю Профкома – 6 часов в неделю.

13.5.2. Заместителю председателя Профкома – 5 часов в неделю.

13.5.3. Членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям – 4 часа в неделю.

13.6. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся изменений оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

13.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

13.8. Предоставлять в соответствии со ст. 377 ТК РФ профсоюзу в бесплатное пользование:

- служебные отапливаемые помещения, отвечающим санитарным нормам, для ведения текущей работы, проведение собраний, заседаний профсоюзных органов;
- средства связи, оргтехнику;
- транспорт в рабочее время и для проведения Профсоюзом организационных, спортивных, культурно-массовых мероприятий.

13.5. Оплату других расходов производить согласно смете.

#### **14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

14.1. В течение действия настоящего договора, каждая из сторон самостоятельно осуществляет контроль за исполнением обязательств по коллективному договору. В случаях необходимости в проверке выполнения конкретных пунктов Договора стороны представляют запрашивающей стороне требуемые материалы.

14.2. По итогам календарного года проводится проверка выполнения пунктов Коллективного договора, комиссией назначенной Работодателем и Профсоюзом. Акт проверки выполнения обязательств по коллективному договору, подписанный Работодателем и председателем Профсоюза, доводится до сведения всех работников.

14.3. Лица виновные в невыполнении конкретных обязательств по коллективному договору, привлекаются к ответственности согласно законодательству.

#### **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Любая из сторон до окончания и не позднее окончания срока действия Договора вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора или частичного его изменения.

15.2. В Договор в период его действия могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договоренности сторон, но при этом все дополнительные расходы, связанные с внесенными дополнениями и изменениями в Договор, осуществляются в пределах средств, утвержденных Техникумом.





**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575799

Владелец Христофоров Станислав Робертович

Действителен с 14.05.2021 по 14.05.2022