

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Пермский химико-технологический техникум»  
(ГБПОУ «ПХТТ»)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## за 2016-2018 годы

Работодатель:  
государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Пермский химико-  
технологический техникум»

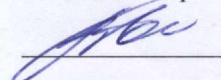


С.И.Панченко



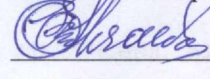
Представители работников:

Багимова Вера Михайловна



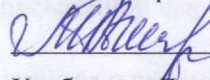
В.М.Багимова

Нечаева Екатерина Алексеевна




Е.А.Нечаева

Рыжова Марина Юрьевна



М.Ю.Рыжова

Хлебников Дмитрий Владимирович



Д.В.Хлебников

Юртаев Равиль Сафиевич



Р.С.Юртаев

29.02.2016

Министерство  
промышленности,  
предпринимательства и торговли  
Пермского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УВЕДОМИТЕЛЬНО  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 211 от 10.03.2016 г.

Подпись



29.02.2016

г. Пермь, 2016 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский химико-технологический техникум», именуемое далее «работодатель», в лице директора Панченко Сергея Львовича и работники учреждения, именуемые далее «работниками» в лице их представительного органа, избранного общим собранием работников ГБПОУ «ПХТТ» для ведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора (протокол общего собрания работников ГБПОУ «ПХТТ» №3 от 18.01.2016).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Пермский химико-технологический техникум» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель, при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.5. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками через представительный орган (при наличии такого представительного органа):

- учет мнения представительного органа;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в Учреждении по основаниям, предусмотренным ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессионального обучения, повышения квалификации и процессе переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование (ДПО), профессиональное обучение, получение высшего или второго высшего образования. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, получение высшего или второго высшего образования, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2.1. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273 -ФЗ).)

3.2.2. Остальные работники имеют право на ДПО не реже одного раза в пять лет по профилю своей деятельности.

3.3. Работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы. Отказ работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком.

3.4. Работник обязан компенсировать затраты на профессиональную переподготовку или получение высшего образования, понесенные Учреждением, в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины в период до одного года - 100%, свыше одного года – пропорционально отработанному времени, но не более 3-х лет с даты выдачи документов об образовании.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не более четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.,

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Применительно к данному Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

4.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),

- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа (при наличии такого представительного органа), а также условиями трудового договора.

5.1.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для самообразования.

5.1.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.5. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее 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. График работы в каникулы утверждается распорядительным документом руководителя.

5.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа (при наличии такого представительного органа), не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть вменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка в связи:

- рождением ребенка – 2 дня;
- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- свадьбой детей – 2 дня;
- смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- для сопровождения детей, поступивших в первый класс школы - 1 день.

5.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.2.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемены). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 60 минут (ст. 108 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда и Положением об оплате труда работников в Учреждении.

6.1.2. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц на банковский счет работника. За первую половину месяца не позднее 20-го числа текущего месяца. За вторую половину месяца не позднее 5-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

7.2. Осуществляет при наличии внебюджетных средств и средств экономии единовременную выплату в размере до 20 000 рублей следующим категориям увольняемых работников:

- работникам, получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- работникам, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 20 лет;
- в случае расторжения бессрочного трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.3. В связи с юбилейными датами производить выплаты:

- 50 лет – 2 000 рублей,
- 55 лет – 2 500 рублей,
- 60 лет – 3 000 рублей и так далее.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, сохранности жизни и здоровья обучающихся, инструктаж по охране труда работников Учреждения при приеме на работу, а также при переводе на другую работу;

- организацию проверки знаний работников Учреждения по охране труда;
- приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по

охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда, с включением в состав комиссии члена представительного органа (при наличии такого представительного органа);

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением о профессиональном заболевании с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой могут входить члены представительного органа (при наличии такого представительного органа);

- осуществление совместно с представительным органом (при наличии такого представительного органа) контроля над состоянием условий и охраны труда.

#### 8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

8.6. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими

трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

9.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

9.5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора лица, нарушившие условия договора, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начинаться за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех рабочих дней после его подписания.

Представительный орган, участвующий в формировании и подписании коллективного договора, обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации

9.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

9.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

9.14. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Прошито и пронумеровано  
7 (Семь) листов

Директор

С.Л.Панченко

