

Автономная некоммерческая организация высшего образования

«Институт кино и телевидения (ГИТР)»

«14» октября 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации
высшего образования
«Институт кино и телевидения (ГИТР)»
(ГИТР)

на 2019 — 2021 г.г.

От работодателя:

Ректор ГИТРа



Ю. М. Литовчин

От трудового коллектива:

Представитель Общего собрания
работников ГИТРа


Е. Г. Ковалева

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт кино и телевидения (ГИТР)» (далее – ГИТР/учреждение/работодатель) на 2019-2021 гг. представляет собой локальный нормативно-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ГИТРе на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор ГИТРа заключён в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:
 - обеспечение социального партнёрства работников ГИТРа;
 - определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГИТРа;
 - создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами и иными нормативно-правовыми актами;
 - создание благоприятного психологического климата в коллективе.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, ГИТР, в лице ректора Литовчина Юрия Михайловича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и трудовой коллектив, представленный Общим собранием работников ГИТРа, именуемый далее «трудовой коллектив», в лице его представителя Ковалевой Екатерины Германовны.
- 1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГИТРа независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.
- 1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать срок трудового договора на срок не более трёх лет.
- 1.6. Администрация и представитель трудового коллектива ГИТРа в двухнедельный срок после вступления в силу Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех сотрудников ГИТРа путём размещения на официальном сайте института и информационных стендах.
- 1.7. Изменение и внесение дополнений в Коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГИТРа и прекращения полномочий ректора.
- 1.9. При реорганизации ГИТРа (преобразовании, присоединении, разделении) Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При ликвидации ГИТРа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Контроль над выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и представителя трудового коллектива, создаваемой

мой приказом ректора, осуществляющей проверку исполнения условий коллективного договора.

1.12. В целях эффективной реализации положений Коллективного договора стороны обязуются осуществлять взаимные консультации, обмен необходимой информацией, направленные на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

1.13. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;
- возмещать сред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) порядке;
- совершенствовать структуру управления ГИТРОм, создавать необходимые условия для творческой работы трудового коллектива.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности учебного процесса;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- возмещать ущерб, причинённый учреждению, в соответствии с действующим законодательством РФ.

Представитель трудового коллектива обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора и других локальных нормативных актов, действующих в учреждении в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- в полном объёме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности учебного процесса;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- возмещать ущерб, причинённый учреждению, в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Трудовые отношения

- 2.1. При приёме на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой стороны). При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в ГИТРе Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, под роспись. Приём на работу осуществляется ректором ГИТРа в соответствии с российским законодательством и Уставом.
- 2.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый (бессрочный договор), так и на определённый срок (срочный договор), но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в Ст. 58 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.
- 2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

- 2.3. Приём на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом, Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, Уставом ГИТРа.
- 2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев). Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- 2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3. Вопросы занятости

- 3.1. Руководство ГИТРа обязано разработать должностные инструкции для всех категорий работников и привести их в соответствие с требованием российского законодательства.
- 3.2. Работодатель не требует от лица, поступающего на работу, документов, кроме предусмотренных Ст. 65 ТК РФ. При заключении трудового договора впервые трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.
- 3.3. При приёме на работу работодатель имеет право требовать от работника только те персональные данные, которые необходимы для допуска работника к конкретным трудовым обязанностям. Работодатель не имеет права сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, установленных российским законодательством.
- 3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, сокращением численности штата, рассматриваются работодателем.
- 3.5. Работодатель обязуется заблаговременно представлять трудовому коллективу проекты приказов о сокращении численности и штата работников.
- 3.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:
 - снижение административно-управленческих расходов;
 - упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
 - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; по соглашению с работниками перевод на неполное рабочее время или режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
 - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работников ГИТРа устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- на основании настоящего Коллективного договора;
- с учётом государственных гарантий по оплате труда (Ст. 130 ТК РФ);
- в соответствии с Положением об оплате труда и премировании в ГИТРе и иными локальными нормативными актами, регулирующими порядок и условия, основания материального стимулирования и пр.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются ГИТРОм в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда и премировании в ГИТРе, других локальных нормативных актах ГИТРа, регулирующих порядок, условия, основания материального стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.3. Дополнительная оплата труда осуществляется:

- за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы,
- в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.4. Система оплаты труда работников ГИТРа включает в себя:

- должностные оклады (ставки) – величина минимальной заработной платы в месяц;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- единовременные поощрительные выплаты.

Вышеперечисленные составляющие оплаты труда работников ГИТРа осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и премировании в ГИТРе .

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных действующим законодательством, настоящим договором, в частности:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий, увеличении объёма работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- при сверхурочной работе;

- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;

Условия, величина и порядок назначения компенсационных выплат работникам ГИТРа закреплены в Положении об оплате труда и премировании в ГИТРе.

4.6. Оплата времени простоя производится, если работник письменно предупредил администрацию ГИТРа о начале простоя:

- по вине администрации ГИТРа - в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- по вине администрации ГИТРа и работника - в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника;
- по вине работника - не оплачивается.

4.7. Выплата заработной платы работникам ГИТРа может осуществляться одним из двух способов: наличными денежными средствами через кассу ГИТРа либо посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках. В последнем случае работник обращается в бухгалтерию ГИТРа с соответствующим заявлением.

4.8. Бухгалтерия ГИТРа по требованию работника обязана предоставить последнему информацию в форме расчетного листка о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме к выплате за соответствующий период.

4.9. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчёта за месяц устанавливаются 24-26 числа текущего месяца и 10-13 числа месяца, следующего за отработанным месяцем.

4.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за один день до его начала.

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (Ст.140 ТК РФ).

4.12. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией ГИТРа и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (Ст.140 ТК РФ).

4.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившее задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную Ст.142 и Ст.236 ТК РФ.

В соответствии со Ст. 236 ТК РФ работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.14. Компенсации и гарантии (к1), установленные для работников в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренные Разделом VII ТК РФ, предоставляются по следующим основаниям и в следующем порядке:

4.14.1. При направлении в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные

расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (далее - суточные).

Расходы по проезду и расходы по найму жилого помещения возмещаются сотруднику в сумме фактически произведенных затрат.

Суточные как при командировке на территории Российской Федерации, так и за ее пределы, выплачиваются работнику по нормам, устанавливаемым Распоряжением ректора на текущий календарный год.

Сроки выплаты компенсаций, связанных со служебными командировками, устанавливаются Порядком ведения кассовых операций в ГИТРе.

4.14.2. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачиваются в порядке и в размерах, установленных Главой 26 ТК РФ.

4.14.3. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации (дополнительные отпуска и/или сокращенный рабочий день, сокращенную рабочую неделю) в порядке, предусмотренном Ст.173 и Ст.177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, дополнительный отпуск не предоставляется.

Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работодатель предоставляет гарантии и компенсации (дополнительные отпуска и/или сокращенный рабочий день, сокращенную рабочую неделю) в порядке, предусмотренном Ст.173.1 и Ст. 177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации (дополнительные отпуска и/или сокращенный рабочий день, сокращенную рабочую неделю) в порядке, предусмотренном Ст.174 и Ст.177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительный отпуск не предоставляется.

4.14.4. Выходные пособия при расторжении трудового договора выплачиваются по основаниям, в порядке и в размерах, установленных Ст.178 ТК РФ. Для целей настоящего Коллективного договора приведенный в Ст.178 ТК РФ перечень оснований для выплаты выходного пособия является исчерпывающим.

4.14.5. В иных случаях прекращения трудового договора работник вправе рассчитывать на гарантии и компенсации, установленные Ст. 179-181 ТК РФ.

4.14.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются действующими федеральными законами.

4.14.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

4.14.8. Работнику предоставляются иные гарантии и компенсации, предусмотренные Ст. 182, 185-188 ТК РФ в порядке, установленной данными статьями.

4.15. Из собственных средств работодателя работнику могут устанавливаться иные выплаты социального характера. Такие выплаты устанавливаются администрацией ГИТРа индивидуально в каждом конкретном случае с учётом мнения представителя трудового коллектива и назначаются приказом ректора.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты в случаях смерти работника, смерти близких родственников работника, тяжёлых заболеваний, потери имущества вследствие пожаров, краж или других несчастных случаев;
- выплаты, связанные с юбилейными датами работников ГИТРа (50-, 60-, 70-летие и др.);
- единовременная выплата за особые заслуги перед ГИТРОм заслуженным профессорам и доцентам ГИТРа, увольняющимся в связи с выходом на пенсию. Указанная выплата устанавливается приказом ректора ГИТРа на основании ходатайства Учёного совета ГИТРа.

4.16. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», « Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", и других нормативно-правовых актов Российской Федерации в области обязательного социального страхования;
- обязательной постановкой ГИТРа на учёт в территориальном налоговом органе и территориальных органах социального,
- пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в сроки и в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации в области обязательного социального страхования.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГИТРа (Ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,

графиком сменности, утверждённым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и возлагаемыми на них обязанностями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГИТРа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (8 часов в день) при 5-дневной рабочей неделе. Суббота и воскресенье являются выходными днями.

5.3. Для педагогических работников ГИТРа устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Ст.333 ТК РФ) при 6-ти дневной рабочей неделе, при этом выходным днем может быть любой день недели. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГИТРа.

Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4-х часов в день или 16 часов в неделю.

5.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГИТРа, педагоги вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Время учебных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГИТРа. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

5.7. Привлечение работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в Ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день для таких работников оплачивается не менее чем в двойном размере (Ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, привлекаются к работе в выходные дни согласно утверждённому расписанию, при этом общий объём учебной нагрузки не увеличивается.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Работники ГИТРа имеют право на:

- ежегодный удлинённый основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (Ст.115 ТК РФ).
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (Ст.115 ТК РФ) – для работников, не входящих в профессорско-преподавательский состав;

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.10. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) (Ст.124,125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.11. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им федеральных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (Ст.124 ТК РФ).

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определённых Ст.128 ТК РФ.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (Ст. 108 ТК РФ).

6. Охрана труда и техника безопасности

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ГИТРа на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права определяются организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, а также сроки их выполнения и ответственные должностные лица.

6.2. Провести в ГИТРе аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществить работу по охране и безопасности труда.

- 6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками ГИТРа обучение и инструктаж по охране труда, жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и других материалов.
- 6.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 6.6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда.

7. Контроль за выполнением Коллективного договора

- 7.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников ГИТРа в двухнедельный срок с момента его подписания, а вновь поступивших работников знакомит с Коллективным договором непосредственно перед приёмом на работу.
- 7.2. Контроль над исполнением Коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации и трудового коллектива.
- 7.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 7.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет с момента его подписания.