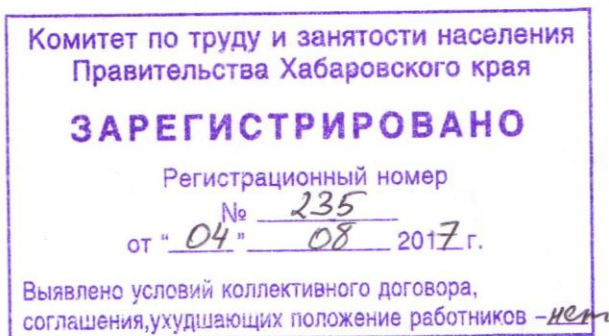


Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский машиностроительный техникум»
(КГБ ПОУ ХМТ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Хабаровский машиностроительный техникум»
на 2017 -2020 годы



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

Содержание

1. Общие положения	3
2. Прием и увольнение работников.....	4
3. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	6
4. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.....	6
5. Формы, системы и размер оплаты и стимулирования труда.....	9
6. Экологическая безопасность и охрана труда работников.....	11
7. Социальные гарантии и компенсации.....	12
8. Разрешение трудовых споров.....	13
9. Гарантии профсоюзной деятельности	13
10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	17
11. Заключительные положения.....	17
Приложения к коллективному договору.....	19

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский машиностроительный техникум».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Беленкова Оксана Владимировна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Гимадиева Ольга Михайловна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного

договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по июль 2020 г. включительно.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Все работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях предусмотренных ст.59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, соглашения, действие которых распространяется на образовательное учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов развития и программ образовательного учреждения;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием и инвентарем, инструментами, 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, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права предусмотренные

Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата. Перевод работника на работу, не обусловленную трудовым договором осуществляется на основании ст. ст. 72, 72¹, 72², 73 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;
- рассматривать представления выборного органа первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в Инспекцию по охране труда или комиссию по трудовым спорам, а также Учредителю;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6.2. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.6.4. В случае приема на работу с испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.6.5. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.

2.6.6. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.6.7. В случае увольнения работников по сокращению штата отнести к льготной категории, имеющих преимущественное право оставления на работе и сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, работников предпенсионного возраста (за 1 год до достижения пенсионного возраста).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Выплата выходного пособия осуществляется на основании ст. 318 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.6.8. Работники обязуются:

- полно качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества знаний обучающихся;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

3. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре не должна превышать 1440 академических часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных рабочими учебными планами, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях (Типовое Положение № 543 от 18.07.2008г., Приказ министерства образования и науки от 24.12.2010 г. № 2075).

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора Техникума с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Педагогические работники, до ухода в очередной отпуск, должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, а также по болезни преподавателя, ухода в учебный отпуск и другие виды отпусков.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (720 часов) устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Проводить укомплектование кадров на новый учебный год не позднее 25 августа текущего года.

3.5.2. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5.3. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работников при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.5.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, с сохранением места работы, должности, учебной нагрузки, получаемой заработной платы.

3.5.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года путем обучения и (или) стажировок в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в высших учебных заведениях и иных организациях в соответствии с законодательством РФ.

3.5.6. В случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.5.7. При составлении расписаний учебных занятий, исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

4. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

4.1. В Техникуме устанавливается:

5-дневная рабочая неделя для следующих работников: главного бухгалтера, бухгалтеров, заведующего библиотекой, юрисконсульта, секретаря, секретарей учебной части, инженера-программиста, специалиста по кадрам, инженера по охране труда и технике безопасности, архивариуса, паспортиста, кладовщика, кастелянши, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, экономиста.

6-дневная рабочая неделя для следующих работников: заместителей директора, заведующих отделениями, лаборантов, заведующего общежитием, мастеров производственного обучения, социального педагога, уборщиков помещений, столяра-плотника, слесарей, водителей, педагогов дополнительного образования, кладовщика (общежитие).

В Техникуме для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: директор, заместители директора, главный бухгалтер, специалист отдела кадров, юрисконсульт, водитель.

4.2. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6-дневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3.1. Для педагогических работников, мастеров производственного обучения устанавливается сокращенная продолжительность, рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.(ст.93 ТК РФ).

4.4. Режим рабочего времени в техникуме определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также графиками продолжительности смен.

Режим работы всех сотрудников и работников Техникума утверждается приказом директора Техникума.

В течение рабочего дня работнику предоставляется обеденный перерыв продолжительностью 1 час. Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению.

4.5. Рабочее время преподавателей определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения преподавателей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной недели. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателей.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

4.6. Предоставлять преподавателю методический день в зависимости от объема учебной нагрузки.

4.7. Периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул.

Преподаватели Техникума, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с их отпуском, привлекаются к участию в работе предметных цикловых комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе по комплектованию кабинетов, лабораторий.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды преподаватели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической и организационной работе.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, не является совместительством.

4.10. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни возможно с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. (в редакции 29.11.2003г.) № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (с изменениями от 29 ноября 2003 г., 11 мая 2007 г., 18 августа 2008г., 16 июля 2009 г.)

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.13. В соответствии со ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней, отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Работникам, указанным в ч. 2 ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации, отзыв из отпуска не допускается.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.15. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.16. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств образовательного учреждения, получивший вторую специальность за счет средств образовательного учреждения, или прошел курсы повышения квалификации (обучения) за счет средств образовательного учреждения, обязан отработать в учреждении 2 года, либо вернуть учреждению затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени по трудовому договору в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации.

4.17. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства Хабаровского края от 03.03.2006 № 22-пр, утвердившим порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в краевых государственных учреждениях.

4.18. Педагогические работники Техникума не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до

одного года, порядок предоставления которого определяется Учредителем (статья 335 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.19. Согласно ст. 262 Трудового Кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.20. В соответствии со ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.21. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных пунктом 4.21, 4.22, определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.22. Другой день отдыха и дополнительное время отдыха предоставляются работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случаях:

- дополнительный отдых за сверхурочную работу - по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени, отработанного сверхурочно;
- дополнительный отдых за работу в выходной или нерабочий праздничный день - по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5. Формы, системы и размер оплаты и стимулирования труда

5.1. Оплата труда работников Техникума производится согласно Положению «об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский машиностроительный техникум» (Приложение № 2) в пределах средств на оплату труда, в том числе из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.2. Заработная плата Работника складывается из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Оплата труда за педагогическую работу, которая не считается совместительством (в другой должности либо сверх установленной нормы), осуществляется по ставкам заработной платы и на условиях, предусмотренных по выполняемой работе.

5.4. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок)

Форма расчетного листка утверждается директором техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и, или применяется унифицированная форма.

5.5. Заработная плата выплачивается на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: первая половина 20 число; вторая половина по 5 число месяца следующего за отчетным.

5.7. Работодатель рассматривает и согласовывает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации доплаты и надбавки стимулирующего характера за месяц, квартал, полугодие, год, премирование по итогам работы за 9 месяцев и года при экономии ФОТ, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Данные выплаты осуществлять согласно Положению «О премировании работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский машиностроительный техникум» КГБ ПОУ ХМТ» (Приложение № 3).

5.8. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днем выплата заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, производится накануне этого дня.

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.10. Стороны договорились, что представитель Работодателя согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации изменения и дополнения, вносимые в Положение «Об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский машиностроительный техникум»», регулирующие порядок формирования фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных источников, а также доплаты, надбавки и премии работникам.

5.11. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.16. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 4 должностных окладов.

6. Экологическая безопасность и охрана труда работников

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

6.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, 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 (Приложение № 4).

6.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке (Приложение № 4).

6.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.11. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

6.12. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

6.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.17. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.18. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

6.19. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

6.20. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

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

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

7.1.1. Выплату материальной помощи, установить в соответствии с Положением о материальной помощи в следующих случаях:

- а) материальная помощь выплачивается по месту работы один раз в год в размере одного базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке заработной плате.
- б) при рождении ребенка;
- в) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

- г) стихийные бедствия, чрезвычайные обстоятельства;
- д) длительное лечение сотрудника;
- е) смерть близких родственников (супруги, дети, родители).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовать в Техникуме общественное питание (столовая, буфет, комната для приема пищи).

7.2.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления в органы Пенсионного фонда. Ежегодно информировать работников о сведениях, представляемых в Пенсионный фонд, а также об уплате страховых взносов по каждому застрахованному лицу.

7.2.3. Создавать условия для развития спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности среди работников техникума и членов их семей, в том числе путем предоставления для использования работниками принадлежащие техникуму спортивные сооружения.

7.2.4. Принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест. При сокращении численности работников ставить в известность выборный орган первичной профсоюзной организации в сроки, установленные ТК РФ.

8. Разрешение трудовых споров

8.1. Индивидуальные трудовые споры работника и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложений дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (в комиссиях по трудовым спорам и судах, ст. 382 Трудовым Кодексом Российской Федерации).

8.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и Работодателя.

8.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором техникума и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа директора учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 398-418 Трудового Кодекса Российской Федерации)

8.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» выборный орган первичной профсоюзной организации не организует забастовок по вопросам, включенных в данный договор при условии их выполнения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Заключительные положения

11.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

11.4. Дополнения и изменения в Коллективном договоре производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

11.5. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь принятых работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.6. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

11.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.8. Представители сторон, подписавшие Коллективный договор, ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Техникума.

11.9. При надлежащем выполнении работодателем условий Коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

11.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Директор КГБ ПОУ ХМТ

 О.В. Беленкова

«16» 06 2017 г.



Председатель ППО

 О.М. Гимадиева

«16» 06 2017 г.



Приложения к коллективному договору

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников и студентов Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский машиностроительный техникум». Приложение № 1.

2. Положение об оплате труда работников Краевое государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский машиностроительный техникум». Приложение № 2.

- рекомендуемые примерные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края. Приложение № 1.

- размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания. Приложение №2.

- размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы. Приложение № 3.

- перечень должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории. Приложение № 4.

- перечень профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы. Приложение № 5.

- системные показатели для определения стимулирующих надбавок. Приложение № 6.

- положение о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края. Приложение № 7.

- положение о размерах выплат материальной помощи работникам КГБ ПОУ «Хабаровский машиностроительный техникум». Приложение № 9.