

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Апшеронский лесхоз техникум» (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции 30.11.2011 г., Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 29 ноября 2010 № 313-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 апреля 2013 года № 400-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края в лице директора Харченко Виктории Ананьевны, действующей на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзной организации ГБПОУ КК «АЛХТ» Гриневич Ирины Ивановны, действующей на основании поручения общего собрания трудового коллектива, именуемой в дальнейшем «Профком».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны

обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников государственных учреждений образования и науки единственным полномочным представителем работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Апшеронский лесхоз техникум» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми и региональными соглашениями.

1.7. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с профсоюзным комитетом, с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.9. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Основными принципами социального партнерства стороны признают (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения.

Настоящий коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.11. Рассмотрение коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур коллективный трудовой спор будут разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.12. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. За три месяца до окончания установленного срока действия договора стороны рассматривают вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

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

1.13. Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора (с приложениями) и ознакомить всех работников не позднее одного месяца после его подписания.

Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится в кадровой службе, в бухгалтерии, юридическом отделе, профкоме.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Права работодателя (ст.22 ТК РФ).

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2. Обязанности работодателя.

Работодатель обязан (ст.22, часть 2 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

2.3. Права работников (ст.21, часть 1 ТК РФ).

Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Обязанности работников (ст.21, часть 2 ТК РФ).

Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять функциональные обязанности, установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать экземпляр трудового договора работнику под роспись.

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

3.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором (с приложениями), уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.5. В трудовой договор определяются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

3.5.1. Место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале или ином обособленном структурном подразделении работодателя, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

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

В трудовом договоре в обязательном порядке определяются все виды поручаемой работнику работы.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, определяются в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки устанавливается в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.5.3. Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.5.4. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

3.5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя, – прописывается конкретное время работы работника).

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

3.5.7. Условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

3.5.8. Условия труда на рабочем месте

3.5.9. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.5.10. Продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска.

3.5.11. В случае отсутствия в трудовом договоре данных условий, эти условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

Определенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.6. По инициативе работодателя допускается изменение определенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (глава 13 ТК РФ).

Раздел 4. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течении одного года со дня окончания образовательного учреждения.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.6. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) (ст.76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ).

4.7. Предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на подготовку и дополнительное

профессиональное образование по программам повышения квалификации работников.

4.8. В случае направления работника на обучение по программам повышения квалификации, подготовку с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату.

4.9. В случае острой производственной необходимости по решению руководителя работник может быть направлен на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя (от приносящей доход деятельности) путем заключения дополнительного договора работника с работодателем.

4.10. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.12. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.13. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.14. Закреплять наставников за работниками из числа молодых специалистов, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, а также за работниками, принятыми на данную должность впервые в течение первого года работы, с целью решения профессиональных, социально-экономических и социальных проблем данной категории работников. Наставник закрепляется за работником приказом руководителя на период от 3 до 12 месяцев.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Общий режим рабочего времени для работников техникума устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему Коллективному договору). Если режим работы конкретного работника отличается от установленного Правилами внутреннего трудового

распорядка (приложение №1 к настоящему Коллективному договору), продолжительность рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым договором и графиком рабочего времени (графиком сменности).

5.2. Для работников техникума (за исключением работников, указанных в п.5.3, 5.4 настоящего раздела), устанавливается 5-дневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Режим рабочего дня с 8-00 до 17-00. Перерыв для приема пищи устанавливается с 12-00 до 13-00.

5.3. Для работников по должностям «сторож», «оператор котельной» устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графику сменности.

Режим рабочего дня для работников по должности «Оператор котельной» с 8-00 до 8-00 следующего дня согласно графика сменности, для работников по должности «Сторож» в Учебной части с 16-00 до 8-00 следующего дня; в выходные и праздничные дни с 8-00 до 8-00 следующего дня согласно графика сменности.

Режим работы работников по должности «Сторож» в Учебном хозяйстве с 17-00 до 8-00 следующего дня; в выходные и праздничные дни с 8-00 до 8-00 следующего дня согласно графика сменности.

Отдых и приём пищи осуществляется указанными в настоящем пункте работниками в рабочее время в служебном помещении техникума продолжительностью 60 минут.

График сменности утверждается директором техникума с учетом мнения профсоюзного комитета за один месяц до введения его в действие.

Ознакомление работников с графиком сменности осуществляется за месяц до его введения.

Для работников должности «сторож», устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год.

Для работников по должности «оператор котельной» устанавливается суммированный учет рабочего времени по сроку отопительного сезона.

5.4. Для работников по должностям «уборщик производственных и служебных помещений», «водитель автомобиля», «уборщик территорий», «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», «гардеробщик», «повар», «пекарь», «мойщик посуды», «кухонный рабочий», «контролер-кассир», «главный механик» устанавливается 6-дневная 40-часовая рабочая неделя с выходным днем – воскресенье.

Режим рабочего дня по должностям «уборщик производственных и служебных помещений», «водитель автомобиля», «уборщик территорий», «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», «гардеробщик», «контролер-кассир», «грузчик», «уборщик производственных помещений», «главный механик»:

с понедельника по пятницу с 8-00 до 16-00,

режим рабочего дня в субботу с 8-00 до 14-00.

перерыв для приема пищи устанавливается с 12-00 до 13-00.

Для работников по должности «повар», «пекарь»:

режим рабочего дня с понедельника по пятницу с 6-00 до 14-00,

режим рабочего дня в субботу с 6-00 до 12-00.

перерыв для приема пищи устанавливается с 10-00 до 11-00.

Для работников по должности «кухонный рабочий»:

режим рабочего дня с понедельника по пятницу с 6-30 до 14-30,

режим рабочего дня в субботу с 6-30 до 12-30.

перерыв для приема пищи устанавливается с 10-00 до 11-00.

Для работников по должности «мойщик посуды»:

режим рабочего дня с понедельника по пятницу с 7-00 до 15-00,

режим рабочего дня в субботу с 7-00 до 13-00.

перерыв для приема пищи устанавливается с 11-00 до 12-00.

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

Для педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 18 часов в неделю.

Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания педагогических работников устанавливается исходя из графика учебного процесса, расписания занятий, плана общих мероприятий техникума и с учетом дополнительно возложенных на сотрудников обязанностей (классное руководство, заведование учебным кабинетом, руководство цикловыми методическими комиссиями и др.).

Продолжительность рабочего времени установлена в астрономических часах.

Продолжительность рабочего времени для работников по должности «библиотекарь» устанавливается 6-дневная 40- часовая рабочая неделя с выходным днем – воскресенье;

режим рабочего дня с понедельника по пятницу с 8-00 до 16-00,

режим рабочего дня в субботу с 8-00 до 14-00.

Перерыв для приема пищи устанавливается с 13-00 до 14-00.

5.6. Периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.7. В период зимних и летних каникул, не совпадающий с очередным отпуском привлекать преподавателей и иных педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы и установить продолжительность работы:

- 36 - часовая рабочая неделя, при установленной учебную нагрузку 720 и более часов, определенного им до начала каникул;
- пропорционально учебной нагрузке – при установленной учебной нагрузке менее 720 часов.

5.8. Режим рабочего времени административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

5.9. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.10. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в объеме 720 часов в год. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом – 1440 часов в учебном году. При внутреннем совмещении учебная нагрузка не может превышать 720 часов на учебный год.

5.11. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.12. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

5.13 Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.14. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника 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.

5.16. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, устанавливаемой по соглашению сторон трудового договора.

5.17. В период зимних и летних каникул, не совпадающий с очередным отпуском, привлекать преподавателей и иных педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах 36-часовой рабочей недели.

5.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, минимальной продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ), для педагогических работников – 56 календарных дней (согласно приложения №12 «Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск), дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – не менее 3 календарных дней согласно приложению № 11 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день», за вредные условия труда согласно результатов специальной оценки условий труда (приложение № 10 «Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенный размер оплаты труда и сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

5.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 334 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в техникуме.

5.22. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщины перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

5.23. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.24. Работодатель обязуется:

Предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в случаях, указанных в ст. 128 Трудового кодекса РФ, а также в случаях:

- регистрации брака детей работника - до 5 календарных дней;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет и 60 лет) – 1 день;
- работникам, дети которых идут в первый класс, – 1 день 1 сентября.

5.25. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1);

– графиком сменности, составляемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

– другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.26. Учебный процесс осуществляется в следующем режиме:

-очная форма обучения: с 8-30 до 14-15;

-заочная форма обучения: с 14-15 до 19-10.

5.27. Учебные занятия в техникуме проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами и программами (в соответствии с Положением о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования ГБПОУ КК «АЛХТ»). Посещение занятий студентами обязательно. Учебное расписание составляется на семестр.

5.28. Продолжительность учебного часа (академического) устанавливается 45 минут. Время аудиторных занятий планируется парами, продолжительностью 90 минут. О начале учебного занятия и его окончания преподаватели, студенты извещаются звонком. После конца академической пары занятий устанавливается перерыв продолжительностью не менее 10 минут, между учебными часами 5 минут. В течение учебного года для обеспечения горячим питанием обучающихся устанавливается перемена продолжительностью не менее 20 минут перед 3-й парой.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Производить оплату труда работников учреждения в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями от 8 мая, 25 сентября, 24 ноября 2009 г., 9 декабря 2011 г., 25 января, 7 февраля 2012 г., 26.12.2014г.). Базовые размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.2. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным положениями, указанными в п. 6.1. настоящего Коллективного договора.

6.3. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ» (Приложение № 3).

6.4. Производить выплаты стимулирующего характера, премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ» (Приложение №3).

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.6. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Работодатель обязуется:

6.7. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями от 8 мая, 25 сентября, 24 ноября 2009 г., 9 декабря 2011 г., 25 января, 7 февраля 2012 г).

6.8. Знакомить под роспись работников учреждения с изменениями в комплектовании, тарификации, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.9. При выплате заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки (приложение №4) (ст.136 ТК РФ).

6.10. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и

нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством и положением об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ» (приложение №2).

6.11. Производить оплату труда работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере согласно приложению №10 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.12. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 8 и 23 числа.

6.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ. Компенсация начисляется на всю положенную работнику сумму. Налогом компенсация не облагается.

6.14. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников.

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 6 к коллективному договору «Соглашение по охране труда на 2015 год»).

7.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе с представителями работодателя и первичной профсоюзной организации.

7.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции, реализацию образовательных и других услуг.

7.5. Организовать проведение инструктажей по охране труда и обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу и проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

7.7. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н .

7.8. Провести специальную оценку условий труда.

7.9. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

7.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве».

7.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст 227-231 Трудового кодекса РФ.

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место согласованные с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

7.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;

- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий

труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев;

7.17. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 8. Социальные гарантии

Стороны договорились:

8.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные):

- в пределах региона (края) - в размере 100 рублей из средств субсидий; 200 рублей из средств от приносящей доход деятельности (при наличии средств)

- за пределы региона (края) – в размере 100 рублей из средств субсидий, 400 рублей из средств от приносящей доход деятельности (при наличии средств).

8.2. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска, необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

8.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки на природу и т.д.).

В случае участия работников в краевых, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

При увольнении работника в связи с выходом на пенсию (впервые) (по старости и/или по инвалидности) по заявлению выплачивается единовременное вознаграждение из средств от приносящей доход деятельности (при их наличии) при условии непрерывного соответствующего стажа работы в техникуме:

- от 5 до 10 лет – не менее 1000 рублей;
- от 10 до 20 лет – не менее 1500 рублей;
- от 20 и более лет – не менее 2000 рублей.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями предусмотренными Уставом профсоюза, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия с Краснодарской краевой территориальной организацией профсоюза работников лесных отраслей.

9.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства,

проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетные счета профсоюза.

9.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

9.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производить в соответствии со ст. 373, 374 Трудового кодекса РФ.

9.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

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

9.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую консультацию членам профсоюза.

9.15. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения в области труда и социальных вопросов, проводить их экспертизу.

9.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны 2 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения, предоставляют информацию о выполнении коллективного договора по полугодиям в соответствующий орган по труду.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и трудовым законодательством.

Перечень приложений:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ».
3. Расчетный листок.
4. Положение о порядке назначения и выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам ГБПОУ КК «АЛХТ».
5. Положение об организации охраны труда в ГБПОУ КК «АЛХТ».
6. Соглашение по охране труда на 2015 год.
7. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной и санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.
9. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
10. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
11. Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК «АЛХТ»

_____ И.И.Гриневич

_____ В.А.Харченко

« ____ » _____ 201__ г.

« ____ » _____ 201__ г.

Дополнения и изменения в коллективный договор

1. Принять дополнения в Коллективный договор в раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» пункт 5.4. дополнить: Для работников по должности «дворник» Учебного хозяйства ввести следующий режим рабочего времени: устанавливается 5-дневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Режим рабочего дня с 8-00 до 17-00. Перерыв для приема пищи устанавливается с 12-00 до 13-00.

2. Принять дополнения в раздел VI. «Режим рабочего времени» приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:

в пункт 6.4. «Режима рабочего времени» внести следующие дополнения: Для работников по должности «дворник» Учебного хозяйства ввести следующий режим рабочего времени: устанавливается 5-дневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Режим рабочего дня с 8-00 до 17-00. Перерыв для приема пищи устанавливается с 12-00 до 13-00.

3. Внести дополнения в раздел IX «Порядок в зданиях и на прилегающих территориях» приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:

пункт 9.17. Требования к внешнему виду преподавателей и сотрудников, основные требования – опрятность.

Внешний вид мужчин:

рекомендуется - деловой костюм (пиджак, брюки), рубашка (в жаркое время года пиджак, можно не надевать);

недопустимы: ношение колющих режущих предметов, огнестрельного оружия, а также приносить на территорию учебного учреждения всякого рода животных, млекопитающих, пресмыкающихся и т.д.

Внешний вид женщин:

рекомендуется: одежда делового стиля: платья, костюмы (в т.ч. брючные), блузки, джемперы, свитера, юбки умеренной длины, умеренный макияж.

недопустимы: сильно обтягивающая одежда, одежда с глубоким декольте, шорты, топики.

Следует учитывать право сотрудников на самовыражение в одежде в рамках, диктуемых требованиям и нормам профессиональных отношений.

4. Внести изменения в раздел 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» подраздела «Установить ежемесячные доплаты» абзаца 3 приложения № 2 «Положения об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ»:

- председателям цикловых комиссий согласно приказу о педагогических нагрузках на соответствующий учебный год, ежемесячно 40% оклада подраздела «Установить ежемесячные доплаты» заменить на

- председателям учебно-методических объединений согласно приказу о педагогических нагрузках на соответствующий учебный год, ежемесячно 25% оклада.

5. Внести изменения в приложение №1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБПОУ КК «АЛХТ» приложения к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ»:

внести дополнительно Критерии эффективности деятельности старшего методиста и Критерии эффективности деятельности старшего мастера в приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБПОУ КК «АЛХТ»:

Критерии оценки эффективности деятельности старшего методиста

за _____ 20__ г.
(отчетный период)

Фамилия, имя, отчество: _____

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Методическое сопровождение образовательного процесса				
Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензированию программ УД, МДК, ПМ	10			
Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, ШМП, мастер-классов, круглых столов и т.д.	10			
Участие в разработке ППСЗ специальностей в соответствии с ФГОС	10			
Организация и проведение олимпиад, конкурсов, выставок, НПК и др. мероприятий	5			
Обобщение и распространение опыта				
Распространение передового педагогического опыта (семинары, конференции, практикумы, мастер-классы)	5			
Научно-педагогические и методические публикации	5			
Формирование банка передового педагогического опыта	5			
Владение современными образовательными методиками и технологиями				
Использование современных образовательных технологий, ИКТ, ЦОР, ДОТ и др.)	15			
Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
Повышение качества профессиональной деятельности	15			
Участие в исследовательской деятельности, в работе экспертных комиссий, опорных площадок, использование интернет ресурсов	20			

(вебинары, on-line конференции, web-страницы, блоги и др.)				
Всего баллов	100			
Подпись				

Приложение
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБПОУ КК «АЛХТ»

Критерии оценки эффективности деятельности старшего мастера

за _____ 20__ г.
(отчетный период)

Фамилия, имя, отчество: _____

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Качество ведения учебно-программной документации				
Оформление и своевременная, качественная сдача документов, отчетов, ведомостей	10			
Осуществление контроля, ведение установленной учетно-отчетной документации по показателям работы мастеров производственного обучения	10			
Руководство учебно-производственной деятельностью мастеров производственного обучения и обеспечение их выполнения				
Контроль посещаемости занятий учебной, производственной практики обучающимися (кроме уважительных причин) 90-100%	10			
Контроль за своевременной сдачей мастерами производственного обучения отчетов студентов по производственной (преддипломной) практикам	10			
Мониторинг качества предоставленных отчетов по всем видам практик	10			
Результативность работы в рамках социального партнерства				
Связь с предприятиями - социальными партнерами (своевременное заключение договоров-соглашений о совместной деятельности).	15			
Организация производственной практики обучающихся на предприятии	15			
Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
Повышение качества профессиональной	10			

деятельности и Отсутствие нарушений трудовой деятельности				
Высокое качество организации и участия мастеров п/о, обучающихся в мероприятиях по специальностям и профессиям (форумы, ярмарки, конкурсы профессионального мастерства) и достигнутые при этом успехи	10			
Всего баллов	100 баллов			
Подпись				

6. Внести изменения в Приложение №1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБПОУ КК «АЛХТ» приложения к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КК «АЛХТ»:

внести изменения в Критерии эффективности деятельности должности мастера производственного обучения в приложение №1 к Положению о материальном стимулировании работников ГБПОУ КК «АЛХТ»:

Приложение
к Положению о материальном
стимулировании работников
ГБПОУ КК «АЛХТ»

Критерии оценки эффективности деятельности мастера производственного обучения

за _____ 20__ г.
(отчетный период)

Фамилия, имя, отчество: _____

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Качество ведения учебно-программной документации				
Оформление и своевременная, качественная заполнение и сдача документов, отчетов, ведомостей	10			
Руководство учебно-производственной деятельностью				
Качественная организация и проведение учебной практики	10			
Контроль посещаемости занятий учебной, производственной практики обучающимися (кроме уважительных причин) 90-100%	10			
Контроль за своевременной сдачей студентами отчетов по учебной, производственной (преддипломной) практикам	10			

Мониторинг качества предоставленных отчетов по всем видам практик	10			
Результативность работы в рамках социального партнерства				
Связь с предприятиями - социальными партнерами	10			
Организация производственной практики обучающихся на предприятии	10			
Активное участие в работе Центра содействия профессиональной ориентации и трудоустройства	10			
Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
Повышение качества профессиональной деятельности и Отсутствие нарушений трудовой деятельности	10			
Личное участие мастеров п/о, участие обучающихся в мероприятиях по специальностям и профессиям (форумы, ярмарки, конкурсы профессионального мастерства) и достигнутые при этом успехи	10			
Всего баллов	100 баллов			
Подпись				

7. Внести изменения в пункт 4.1. раздела 4 «Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет» приложения № 4 «Положение о порядке и выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам ГБПОУ КК «АЛХТ»:

исключить из пункта 4.1 раздела 4 «Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет» третий абзац следующего содержания:

«При работе по совместительству надбавка за выслугу лет не выплачивается».