

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Тихорецкий техникум отраслевых технологий»
на 2015 – 2018 годы**

От работников:

Представитель работников
ГБПОУ КК ТТОТ

_____ Н.В.Архангельская
«17» марта 2015 г.

От работодателя:

Директор ГБПОУ КК ТТОТ

_____ В.Н.Бойко
«17» марта 2015 г.

**Одобен на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 2 от «17» марта 2015 года**

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 «Тихорецкий техникум отраслевых технологий» (далее – образовательное учреждение, учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан 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 Работодатель - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Тихорецкий техникум отраслевых технологий» (ГБПОУ КК ТТОТ) в лице директора Бойко Валерия Николаевича и Работники учреждения в лице представителя работников Архангельской Натальи Викторовны.

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 является достижение оптимального баланса интересов сторон в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей учреждения более высокого уровня гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с федеральным законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

1.5. Стороны договорились принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности производительности труда;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и оплаты труда;
- повышение профессионального уровня работников.

1.5.1. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

1.5.2. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать внутренние соревнования и смотры-конкурсы.

1.5.3. Перед принятием решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать соответствующие проекты локальных нормативных актов с представителем работников и обеспечивать её необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.4. Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора и ознакомить всех работников не позднее одного месяца после его подписания.

При приеме на работу работодатель знакомит работников под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится в кадровой службе, в бухгалтерии, представителя работников.

1.6. 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 договора с руководителем.

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

1.7. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложениями к договору, являются его неотъемлемой частью.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. 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. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию на общем собрании трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) Положение об оплате труда работников (Приложение № 2);
- 3) Устав Совета трудового коллектива ГБПОУ КК ТТОТ (приложение № 3);
- 4) Соглашение по охране труда (Приложение № 4);
- 5) Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложения № 5);
- 6) Перечень профессий работников для бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств (мыла) (Приложение № 6);
- 7) Положение об обработке и защите персональных данных в ГБПОУ КК ТТОТ (Приложение № 7).
- 8) Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 8);
- 9) План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГБПОУ КК ТТОТ на 2015 год (Приложение № 9);
- 10) Перечень профессий (должностей) работники которых проходят обязательное медицинское освидетельствование (Приложение № 10);
- 11) Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых согласно специальной оценке условий труда дает право на повышение оплаты труда, дополнительный отпуск в ГБПОУ КК ТТОТ (Приложение № 11).

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения общее собрание трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- другие формы.

1.12. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется комиссией, созданной на паритетных началах. Отчет о выполнении коллективного договора рассматривается ежегодно на общем собрании трудового коллектива.

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;

2.2. Обязанности работодателя.

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

- соблюдать трудовое законодательство и 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;

-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 нормативными правовыми актами 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;

-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.

3. Трудовые отношения.

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, а также отраслевым, краевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 копию трудового договора работнику под роспись.

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

Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный (не более 5 лет). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, принимающимися на работу в ГБПОУ КК ТТОТ по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, 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» в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия.

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

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.

3.3.2. 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.

3.3.3. 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).

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

3.3.5. Компенсации за тяжелую работу и 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.

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

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

3.3.8. Продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми 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;

3.3.9. Меры социальной поддержки.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и мастеров производственного обучения, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по

согласованию на педагогическом совете. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.14. Работодатель с учетом мнения представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

3.15. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.16. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное

образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет средств внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.17. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Сообщить Представителю работников в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время регулируется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников.

Требования правил внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников техникума.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - управленческого, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего по возможности перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК

РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочные работы компенсируются предоставлением работникам отгулов.

5.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

5.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, и прочего персонала ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуск может быть разделен с согласия Работника на части. При этом одна из частей отпуска будет составлять не менее 14 календарных дней. Отпуск может быть предоставлен по согласованию с администрацией учреждения и в другие сроки.

5.14. В техникуме предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется ежегодно приказом директора.

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

5.16. Работники (по заявлению) имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), а также в связи:

- а) со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- б) свадьбой детей – до 5 календарных дней;
- в) смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- г) рождением ребенка – до 5 календарных дней;
- д) переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- е) для проводов детей в армию – до 2 календарных дня;
- ж) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;
- з) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- и) работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- к) работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- л) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5.17. При увольнении работника выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.18. 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).

5.19. Общим выходным днем является воскресенье.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами Работодателя.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и

питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.21 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения (ст.144 ТК РФ) устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края.

6.2. 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.

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

6.4. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

6.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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 учебных групп.

6.6. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на

очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

6.8. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

6.9. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.10. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

6.11. Заработная плата выплачивается 8 и 23 числа каждого месяца путем перечисления на индивидуальные банковские счета.

6.12. Размер заработной платы за первую половину месяца не должна быть меньше тарифной ставки работника за фактически отработанное время согласно табеля учета рабочего времени (ст.423 ТК РФ).

6.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.14. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются Работодателем.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Организует в учреждении общественное питание (места для приёма пищи).

7.2. При наличии средств из внебюджетных фондов и средств экономии может выплачивать единовременную помощь по случаю рождения ребенка, смерти близкого человека, на оздоровление, Размеры этих пособий зависят от финансовых возможностей, трудового вклада работника в деятельность техникума и согласовывается с представителем работника.

7.3. Совместно с представителем работников ходатайствует перед краевыми органами о награждении работников Почетными грамотами и другими ведомственными знаками отличия, присвоении Почетных званий, награждении правительственными наградами.

7.4. Статьями 165-188 ТК РФ предусмотренных общих гарантий и компенсаций (гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- направлении в служебные командировки;

- совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
 - в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.5. Из внебюджетных средств и из средств экономии выплачивает выходное пособие в размере одной ставки (должностного оклада) увольняемым работникам, получившим трудовое увечье в данном учреждении.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Стороны договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- проведение инструктажей под роспись по охране труда в периоды, установленные действующим законодательством, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также 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;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- 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 в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», от 1 сентября 2010 г. № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя;

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

- проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

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

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

- проведение специальной оценки условий труда с последующей экспертным заключением;

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

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

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях

расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- 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»;

- разработку и утверждение с учетом мнения представителя работников, инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

8.4. Представитель работников:

8.4.1. Организует и обеспечивает контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, выбирает уполномоченных по охране труда, разрабатывают и утверждают

соответствующие положения, организует их работу и осуществляет контроль за их деятельностью согласно положения.

8.4.2. Организует проведение проверок выполнения коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах.

8.4.3. Участвует в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах, осуществляет их анализ, участвует в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролирует их выполнение.

8.4.4. Оказывает практическую помощь членам коллектива в защите их прав на безопасные здоровые условия труда, компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

8.5. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

9. Социальное обеспечение работников.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством.

9.1.2. Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечным фондом и учреждениями культуры, электронной базой данных интернет в образовательных целях.

9.1.3. По согласованию с представителем работников оказывать из внебюджетных средств и средств экономии заработной платы материальную помощь работникам для приобретения лекарственных препаратов, для проведения оперативного лечения, а также имеющим тяжелое финансовое положение.

9.1.4. Оказывать материальную помощь на погребение работника, близких родственников.

9.1.5. Оказывать материальную помощь в связи с бракосочетанием работника.

9.1.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

9.1.7. Предоставлять при наличии производственной возможности скользящего (гибкого) графика работы женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, по их просьбе.

9.1.8. Предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс), по их просьбе.

9.1.9. Выплачивать денежные премии в размере должностного оклада работникам, достигшим юбилейного возраста 50, 55 и 60, 70 лет.

9.1.10. Все виды социальной поддержки, выплаты перечисленные в п.п.9.1 выплачиваются из фонда экономии з/платы или внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

10. Обязательства представителя работников (Совет трудового коллектива)

Представитель работников (Совет трудового коллектива) обязуется:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижать социальную напряженность в коллективе, содействовать улучшению морально-психологического климата.

10.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников в судебных инстанциях, других государственных органах.

10.3. Содействовать улучшению условий труда и быта.

10.4. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров.

10.5. Вносить в административные органы предложения по совершенствованию системы оплаты труда работников.

10.6. Осуществляет физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.7. Работодатель принимает решения по согласованию с советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11. Разрешение трудовых споров

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

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

11.3. 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.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников техникума.