



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
Краснодарского края
«Ленинградский социально-педагогический колледж»

Пер. № 432

Экз. № 2



Директор

В.Э. Бауэр

06 июня 2017 года



Председатель профсоюзного
комитета

С.С. Плешешникова

06 июня 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2020 годы

(с «09» июня 2017 г. по «09» июня 2020 г.)

Версия № 3

Введено взамен версии 2

ПП _____

Количество листов 132

2017 год

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Мини-районского И-740
Краснодарского муниципального округа
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
Дата 16.06.2017 № 12-А
С.С. Плешешникова
Коллективное договор, подпись, И.И.О.

Информационные данные

1. РАЗРАБОТАНО – председателем профсоюзного комитета
Я.С. Плешешникова, юрисконсульт В. В. Дудко
2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР соответствует МС ИСО 9001:2008,
СТ ЛПК 03,05 в части требований к построению, изложению, оформлению,
обозначению и управлению внутренними нормативными документами
системы менеджмента качества.
3. УПРАВЛЕНИЕ в соответствии с требованиями СТ ЛПК 03, 05.
4. СРОК ПЕРЕСМОТРА – по окончании действия договора.
5. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР является интеллектуальной
собственностью ГАПОУ КК «Ленинградский социально-педагогический
колледж» и не может быть полностью или частично воспроизведено,
тиражировано и распространено в любом виде вне колледжа без разрешения
руководства колледжа.
7. СПИСОК РАССЫЛКИ
Экз. № 1 – канцелярия
Экз. № 2 - кадровая служба
Экз. № 3 – ГКУ КК «Центр занятости населения Ленинградский район»

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Ленинградский социально-педагогический колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателями в лице их представителей.

Договор

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель – в лице директора Бауэра Владимира Эмилевича, действующий на основании Устава.

Работники – в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, председатель профсоюзного комитета Плешешникова Яна Сергеевна.

1.2. Предмет коллективного договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и

инструкции по охране труда.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.4.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений .

1.4.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.5. Общие обязательства работодателя и представителя работников – профсоюзного комитета:

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;
- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.5.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, Профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.5.4. Работники предоставляют право профсоюзному комитету договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений и вносить их в порядке, действующем для его заключения.

1.6. Коллективный договор заключен на срок – 3 года, вступает в силу с даты подписания: с 09.06.2017 года по 09.06.2020 года.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

1.6.2. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.6.3. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.6.4. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

2. Оплата труда. Гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ).

Работодатель обязуется:

2.1. Выплачивать работникам заработную плату в размере, определенном в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края отрасли «Образование», утвержденным постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О ведении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

2.2. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставки

заработной платы, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда (Приложение №1,2, 9)

2.3. Заработную плату выплачивать в денежной форме в сроки установленные учредителем: 8 и 23 числа каждого месяца путем перечисления на пластиковые карты ОАО «Крайинвестбанк» и отделения № 8619 Сбербанка России г. Краснодар.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

2.5. Расчетные листки с указанием начисленной суммы заработка и произведенных удержаний выдавать по требованию работника в письменной форме.

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 10) (ст.136 ТК РФ).

2.6. Оплату труда медицинским, библиотечным и другим работникам колледжа не относящихся к сфере образования, производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

2.7. При изменении системы оплаты труда работников, когда предусматривается увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок, ставок заработной платы (должностных окладов) производить:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени, кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплату заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8. Производить доплаты и надбавки стимулирующего характера к тарифным ставкам и должностным окладам работникам в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 2).

2.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель колледжа, в пределах своевременного и полного финансирования данной статьи расходов Учредителем и уполномоченного им финансового органа.

2.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем установлены иные сроки выплаты заработной платы.

2.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников ГАПОУ КК «Ленинградский социально-педагогический колледж» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора («эффективного контракта»), в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и его качества, а также меры социальной

поддержки)) Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренный статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст.ст. 73, 74 ТК РФ).

3.5. При предстоящем сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации.

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

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

3.6. 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.

3.7. Работники, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.8. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома разрабатывает и утверждает в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации.

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Содействовать повышению квалификации педагогических работников. При наличии достаточного бюджетного финансирования данной статьи расходов, в случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.11.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работнику соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты стимулирующего характера со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

3.11.3. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники профессиональных образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров краевого и заключительного этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования (за последние пять лет);
- педагогические работники профессиональных образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров полуфинала и финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (за последние пять лет);

3.11.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за проводимую работу.

3.11.5. Осуществлять повышение квалификации для женщин, в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

3.11.6. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня **впервые**.

3.12.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в **письменной форме**.

4. Социальные гарантии

Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе за выполнение особо важных и (или) срочных работ;
- премия к праздничным датам: 8 марта, 23 февраля, День учителя, Новый год, День бухгалтера, водителя и другим профессиональным праздникам, к юбилейным датам колледжа.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на основании Положения об оплате труда работников (Приложение № 1):

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год), а также премия к праздничным датам: 8 марта, 23 февраля, День учителя, Новый год, День бухгалтера, водителя и другим профессиональным праздникам выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда, по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование осуществляется в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

4.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе за выполнение особо важных и (или) срочных работ – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплата за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- выплаты за сложность, напряженность, интенсивность и специфику выполняемой работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением (Приложение № 1), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.8. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в соответствии с Законом Краснодарского края «Об образовании» № 828 – КЗ от 29.12.2004 года. Обеспечивает бесплатно

работников библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

4.9. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

5. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи работникам производится из фонда оплаты труда по следующим основаниям:

5.1.1 к юбилейным датам (55 лет со дня рождения – женщины, 60 лет со дня рождения - мужчины) – один должностной оклад;

5.1.2. на погребение в случае смерти близких родственников (отец, мать, дети, супруги) в размере до одного оклада;

5.1.3. в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам – не более двух должностных окладов.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Ежегодно выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда с выделением финансовых средств, определяемых Соглашением по охране труда (приложение № 3 - на 2014 год).

Для разработки мероприятий руководствоваться – Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными постановлением Министерства труда РФ от 27 февраля 1995 года № 11.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно (Приложение № 3)

6.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и

сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкомом, с последующей сертификацией.

6.4. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.5. ОБЕСПЕЧИТЬ:

6.5.1. Своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 4).

6.5.2. Стирку, сушку специальной одежды;

6.5.3. Выдачу работникам за счёт средств учреждения форменной одежды и униформы по перечню профессий и должностей согласно приложения № 5.

6.6. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утверждённых Постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 г. №118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ не более 3-х часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических Санитарным правилам). Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.7. Регулярно, по итогам года рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы выполнением мероприятий по предупреждению травматизма и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.8. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуациях, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

6.9. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и уполномоченных от профсоюзного комитета (доверенных) лиц по охране труда в количестве 7 человек.

6.10. В соответствии с действующим законодательством работники учреждения обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (Приложение № 6).

6.11. Работодатель обязуется проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические

медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязуется исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.13. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин травм.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, шестидневная с одним выходным днем – воскресенье, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение № 7).

7.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, проживающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

7.4. Сменная работа, т.е. работа в две, три, четыре смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

7.5. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

7.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих

трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором либо Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.8. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

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

7.10. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

7.11. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

7.12. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае») по их заявлению.

7.13. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других, определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

7.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115ТК 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.267ТК РФ).

7.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в количестве 56 календарных дней.

7.16. Педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их желанию длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (ст. 47 Закона РФ «Об образовании»).

7.17. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда прилагаются к коллективному договору (Приложение № 8, Приложение №9).

7.18. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

7.19. Работникам предоставляется отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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 в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов;
- в случае свадьбы работника или родителям, дети которых вступают в брак – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу,

- воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам труда – от двух недель до 35 календарных дней в году;
 - работникам в случае болезни – на 3 календарных дня в течение года по их личному заявлению без предоставления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до двух календарных дней;
 - для ликвидации последствий пожара, других стихийных бедствий – до 3-х календарных дней;
 - для сдачи документов в приемную комиссию при поступлении в образовательное учреждение профессионального образования (среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование) – на 1 календарный день;
 - работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения - соответственно на 15 и 10 календарных дней;
 - работникам, обучающимся в вузах и образовательных учреждениях среднего профессионального образования Российской Федерации без отрыва от производства в случае получения ими второго профессионального образования для прохождения промежуточной аттестации на срок, указанный в справке-вызове образовательного учреждения (в случаях, когда работник поступил в образовательное учреждение без направления работодателя);
 - работникам, обучающимся в вузах и образовательных учреждениях среднего профессионального образования Российской Федерации без отрыва от производства в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации для прохождения промежуточной аттестации на срок, указанный в справке-вызове образовательного учреждения (в случаях, когда работник поступил в образовательное учреждение без направления работодателя);
 - работникам, обучающимся на подготовительных отделениях при вузах;
 - работникам, обучающимся в вузах и образовательных учреждениях среднего профессионального образования (для сдачи выпускных экзаменов) – на 15 календарных дней
 - предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

7.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

7.21. Для дежурных общежития, вахтеров учебных корпусов и сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц по скользящему графику выхода на работу.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов и не превышать 12 часов в сутки в течение 2 дней подряд.

7.22. Стороны договариваются, что в выходные и праздничные дни, а также в рабочее время в колледже может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих несложных вопросов:

- работники привлекаются к дежурству по графику, утвержденному руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

7.23. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 1).

7.24. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

7.26. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме

ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

7.27. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

8. Гарантии профсоюзной организации

8.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

8.1.1. Предоставлять профкому необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.1.2. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников.

8.1.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод. Принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе не допускается.

8.1.4. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома.

8.1.5 Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации – профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.1.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемом профсоюзом (конференций, а также для участия в работе высших органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях).

8.1.7. Включать членов профсоюза в состав комиссии учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с **пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ** председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374ТК РФ).
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным **пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ** с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза. По инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
- установление заработной платы и сроков её выплаты (ст. 135, 136 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и неблагоприятные условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

9. Профсоюзная организация обязуется:

9.1. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

9.2. Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

9.3. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

9.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

9.5. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

9.6. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза (в том числе в суде) по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.8. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

9.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.11. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителя законов и иных нормативных актов о труде, условия коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.13. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей и работников учреждения и обеспечению работников новогодними подарками.

9.14. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.17. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.19. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, ухода на пенсию по старости, для проведения праздников для работников и их детей.

9.20. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Организовывать летний досуг для детей работников учреждения в возрасте до 14 лет.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке,

установленном Законом о коллективных договорах и соглашениях для его заключения.

10.2. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработка на срок не свыше 5 дней.

10.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

10.5. В случае реорганизации, договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей работников.

10.6. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение **3-х месяцев**. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

10.7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

10.8. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.9. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации (по итогам 1 полугодия до 30 июня, по итогам 2 полугодия до 25 декабря).

10.10. За неисполнение мероприятий коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.11. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора может быть размножен в необходимом количестве экземпляров для беспрепятственного ознакомления с ним работников организации. Всех вновь принятых работников знакомить с текстом коллективного договора под роспись.

11. Перечень приложений к коллективному договору.

Приложение № 1 - Положение об оплате труда (с приложениями).

Приложение № 2 - Положение о выплатах стимулирующего характера.

Приложение № 3 - Соглашение по охране труда на 2017 год.

Приложение № 4 – Перечень профессий и должностей, по которым в дни работы устанавливается бесплатная выдача моющих и обезвреживающих средств.

Приложение № 5 - Перечень профессий и должностей работников на получение специальной одежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Приложение № 6 - Перечень профессий и должностей лиц, подлежащих обязательному периодическому и предварительному медицинскому осмотру.

Приложение № 7 - Правила Внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 8 - Перечень профессий и работ, работники которых работают в режиме ненормированного рабочего дня и имеют право на дополнительный отпуск.

Приложение № 9 – Перечень должностей, по которым устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда.

Приложение № 10 – Расчетный лист.