

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2015-2018г.г.

Директор КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»



А.Н.Шульц

И.о. председателя
ОППО КГБПОУ «Бийский
техникум лесного хозяйства»
профсоюза работников
лесных отраслей



И.И. Гребер

Коллективный договор принят на конференции работников 11 ноября 2015 года.

Коллективный договор зарегистрирован _____

Регистрационный № _____

Должность

подпись

Коллективный договор
принят уведомительную регистрацию
в КГКУ ЦЗН г. Бийска

« 16 » расшифровка подписи _____ 2015 года

Регистрационный номер 294

Зам. дир. отдела проф.
Баршамова О.И. (подпись)

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства»

1.2. Целью коллективного договора является объединение усилий сторон для достижения социально-экономической стабильности, конкурентоспособности и повышения уровня жизни работников.

1.3. При заключении Коллективного договора стороны исходили из положений Отраслевого тарифного соглашения, законодательных актов, нормативных документов, действующих на территории Российской Федерации, и Алтайского края.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
- работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях
- Работодатель

1.5. Коллективный договор заключен Работниками и Работодателем в лице их представителей:

- от имени работников - общественная первичная профсоюзная организация КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» (далее по тексту Профком);
- от имени Работодателя –директор КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» А.Н.Шульц.

1.6. Коллективный договор подписывают:

- со стороны работников –и.о. председателя общественной первичной профсоюзной организации КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» И.И.Гребер (и.о. председателя Профкома);
- со стороны Работодателя –директор КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» А.Н.Шульц.

1.7. Администрация признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

1.8. Коллективный договор распространяется на всех работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами, не более трех лет в случае продления его действия.

1.10. Любая из сторон вправе выступить инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению настоящего коллективного договора.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования предприятия, расторжения

трудового договора с руководителем предприятия, а также при его реорганизации в форме преобразования в установленном законом порядке.

1.13. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимно оформленному согласию сторон, принятию их на колдоговорной конференции или утверждению постоянно действующей комиссией по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и обязательной регистрации в секторе по труду администрации города Бийска.

Раздел 2. Права и обязанности сторон

2.1 Работник имеет право на:

2.1.1 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.2 Своевременную и в полном объеме оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленной законом и настоящим коллективным договором.

2.1.3 Условия труда, отвечающие требованиям действующего законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, трудового и коллективного договоров.

2.1.4 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.1.5 Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами.

2.1.6. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.7. Время отдыха, регламентированное действующим законодательством и локальными нормативными правовыми актами, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению, перерывы во время смены и между сменами, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные отпуска, предоставляемые в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.8. Оплату временной нетрудоспособности.

2.1.9. Льготы и гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.1.10. Соответствующие санитарным и эстетическим требованиям условия производственного быта, медицинское обеспечение и обслуживание, оздоровление и отдых, создание условий работодателем для культурного развития и занятий физкультурой и спортом в целях полноценного

восстановления затраченных на трудовую деятельность сил и энергии, укрепления физического и психического здоровья.

2.1.11. Участие в индивидуальных и коллективных трудовых спорах с использованием законных способов их разрешения, включая право, досудебную и судебную защиту своих прав самостоятельно или через своего представителя.

2.1.12. Обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, её условиями, по своим социально-бытовым проблемам к руководителям своих подразделений и профком.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности.

2.2.2. Выпускать продукцию требуемого качества.

2.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, пожарной промышленной безопасности, беречь и сохранять имущество предприятия.

2.2.4. Своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя в объеме трудовых правоотношений.

2.2.5. Своевременно и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.2.6. Своевременно проходить медицинские осмотры, если это необходимо по законодательству.

2.2.7. Повышать производительность труда и свой профессиональный уровень.

2.3 Работодателю предоставлено право:

2.3.1. Осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, настоящим договором.

2.3.2. Требовать от работников выполнения обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.3. Работодатель имеет право на основании Федерального Закона «Об образовании» заниматься предпринимательской и иной деятельностью:

- реализация и сдача в аренду основных фондов и имущества с согласованием с Управление Алтайского края по образованию и делам молодежи;

- ведение приносящих доход иных внереализационных операций, непосредственно несвязанных с собственным производством предусмотренных Уставом продукции, работ услуг и с их реализацией;

- оказывать платные услуги по размножению различной документации;

- принимать безвозмездную спонсорскую помощь на развитие материальной базы в размере от 500 рублей и более (ст. 47 ФЗ «Об образовании»).

2.4 Работодатель обязуется:

2.4.1. Соблюдать действующие законодательные и нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2. Осуществлять управление производственной и финансово-экономической деятельностью предприятия для обеспечения стабильной работы, получения прибыли, повышения оплаты и улучшения условий труда работников.

2.4.3. Создавать условия для повышения работниками производительности труда и профессионального уровня, стимулировать развитие наставничества, рационализаторства и изобретательства.

2.4.4. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.4.5. Организовывать социально-бытовое обслуживание: общественное питание, медицинское обслуживание, оздоровление и отдых работников, привлекая для этого средства предприятия.

2.4.6. Обеспечивать работников санитарию - бытовыми помещениями, оборудованными соответствующими шкафами для хранения спецодежды и личных вещей.

2.5. Права и обязанности Профсоюза.

2.5.1. Профком является полномочным представителем работников по:

- проведению коллективных переговоров;
- заключению и изменению коллективного договора;
- осуществлению контроля за выполнением коллективного договора;
- осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.2. Работники поручают Профкому от их лица подписать настоящий коллективный договор. Профсоюзу предоставлено право:

2.5.3. Представлять законные права и интересы работников в объеме социально-трудовых правоотношений, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором, в вопросах:

- социальной защиты в области оплаты и условий труда;
- охраны труда и безопасности на производстве;
- социального страхования и обязательного льготного пенсионного обеспечения;
- реализации права работников на участие в управлении организацией.

2.5.4. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, Правил по охране труда, выполнением коллективного договора.

2.5.5. Совместно с работодателем представлять интересы трудящихся в отношениях с органами здравоохранения.

2.5.6. Участвовать в разработке и утверждении программ и мероприятий по вопросам, затрагивающим социально-экономические отношения между работниками и администрацией предприятия.

2.5.7. Получать от работодателя информацию, предусмотренную Трудовым законодательством. Профсоюз обязуется:

2.5.8. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению работниками требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.5.9. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

2.5.10. Участвовать в разработке и обеспечении мероприятий по здоровым и безопасным условиям труда.

2.5.11. Проводить организационную и разъяснительную работу в соответствии с полномочиями профкома, отстаивая право работников на труд, участвуя в решении проблемы занятости, осуществлении мер по социальной защите трудящихся, высвобождаемых с предприятия.

2.5.12. Через средства массовой информации, конференции, собрания, встречи, обучение профсоюзного актива регулярно и объективно информировать работников о ходе выполнения коллективного договора, законодательных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.13. Совместно с работодателем финансировать проведение спортивно - оздоровительных и культурно- массовых мероприятий.

2.5.14. Участвовать в организации смотров-конкурсов «Лучший по профессии», по охране труда и промышленной безопасности, по культуре и эстетике производства и других.

Раздел 3. Гарантии социального партнерства.

Работодатель и Профком признают, что обеспечение социального партнерства между сторонами, ответственными за выполнение коллективного договора является необходимым условием создания на предприятии отношений взаимного уважения и доверия.

Работодатель обязуется:

3.1. Соблюдать права общественной первичной профсоюзной организации, предусмотренные федеральными законами Российской Федерации: Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2. Не вмешиваться, не препятствовать деятельности, не ограничивать права общественной первичной профсоюзной организации, её выборных профсоюзных органов.

3.3. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи, оргтехнику, автотранспорт в пределах

установленных лимитов, организовывать за свой счет уборку и ремонт помещений и техники.

3.4. Сохранять действующий порядок уплаты работниками членских профсоюзных взносов и других перечислений, путем безналичного удержания их из заработной платы членов профсоюза, согласно договорам на кассовое обслуживание.

Удержание взносов производить по личным письменным заявлениям членов профсоюза, хранящимся в бухгалтерии предприятия.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств и перечисляет профсоюзные взносы профкому и крайкому профсоюза одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. Предоставлять не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, десять часов в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей.

3.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка профактив для участия в проводимых краевым комитетом профсоюза мероприятиях (конференции, пленумы, Президиумы, семинары, смотр-конкурсы).

3.7. Не применять дисциплинарные взыскания к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам, профсоюзным уполномоченным по охране труда без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.8. По представлениям профсоюзного комитета рассматривать материалы о нарушениях должностными лицами Трудового законодательства, условий коллективного договора. В течение 7 дней, согласно действующему законодательству, письменно сообщать профкому о результатах рассмотрения. В случае подтверждения фактов нарушения в течение месяца применить к виновному дисциплинарное взыскание.

3.9. Распространять на освобожденных профсоюзных работников социально-бытовые и трудовые льготы, систему оплаты труда предусмотренные на предприятии и определенные коллективным договором.

3.10. При необходимости рассмотреть возможность содержания профсоюзных работников (частично или полностью) за счет собственных средств (при согласовании с краевым комитетом профсоюза).

3.11. Работодатель, в установленных действующим законодательством и настоящим коллективным договором случаях, перед принятием решения направляет в соответствующий профсоюзный орган проект:

- локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему;

- приказа или распоряжения, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном расторжении по инициативе Работодателя трудового договора с работником - членом профсоюза. Срок рассмотрения документов профсоюзным органом определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Мотивированное мнение профком направляет Работодателю в письменном виде в установленные действующим законодательством сроки. В случае если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, создается комиссия на Паритетной основе (три человека с каждой стороны) для проведения дополнительных консультаций. Срок проведения консультаций каждой комиссией - три рабочих дня после получения мотивированного мнения профсоюзного органа.

Профсоюз:

3.12. Соблюдает права работодателя, предоставленные ему действующим законодательством и настоящим коллективным договором, а также содействует их реализации.

3.13. Содействует политике по повышению эффективности производства, производительности труда, получению максимальной прибыли, являющейся одним из источников повышения благосостояния работников.

3.14. Обязуется поддерживать в его переговорах с государственными органами, организациями, если принимаемые решения не противоречат действующему законодательству и не ущемляют права членов трудового коллектива.

3.15. Оказывает содействие в оформлении материалов для награждения Почетными грамотами администраций края и районов, Федерального Агентства лесного хозяйства, Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи, вышестоящих профорганов, внесших достойный вклад в развитие производства и принимающих активное участие в жизни первичной профорганизации.

3.16. Содействует работникам предприятий при их обращении в судебные органы в связи с нарушением их пенсионных прав страхователем.

3.17. Оказывает помощь в решении вопросов: по назначении пенсий на льготных условиях, подтверждения фактов награждения Почетными грамотами, знаками отличия в труде.

Раздел 4. Трудовой договор.

Заключение трудового договора

4.1. Трудовой договор со вновь поступающими работниками заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового

договора.

Работодатель:

4.2. Обязуется при заключении трудового договора ознакомить нанимаемого работника с условиями его будущей работы, в том числе предварительно с должностной или производственной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.3. Не вправе включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором, и требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым Договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.4. При наличии нескольких претендентов на рабочее место предоставляет вакантное рабочее место одному из членов семьи (супруг(а), дети) работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, с учетом их профессии, квалификации, состояния здоровья.

4.5. Заключает трудовые Договоры с иностранными гражданами только в том случае, если на вакантное рабочее место нет претендентов среди российских граждан, обладающих требуемой квалификацией.

4.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также в период осенней и весенней практик, не привитые от клещевого энцефалита;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) работников, не прошедших обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, им производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

4.7. Изменение условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника. В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях изменение или прекращение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

4.8. Решение о возможном расторжении трудовых договоров по п.п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ с членами профсоюза принимается только с

учетом мотивированного мнения профкома в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 5. Рабочее время.

5.1 Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности с учетом мнения представительного органа. Графики сменности устанавливаются:

- постоянного характера руководителем предприятия;
- временного характера руководителем структурного подразделения с учетом мнения профкома.

5.2. Режим рабочего времени и графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения (при изменении существенных условий труда - не менее чем за два месяца до их введения).

5.3. Графиком сменности устанавливается учетный период рабочего времени (месяц, год), в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов в учетном периоде по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой.

5.4. Запрещается работа в течение двух смен подряд.

5.5. Отдельные категории работников могут по распоряжению Работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Общая продолжительность работы в день привлечения не может превышать 12 часов, и такие привлечения не могут носить систематический характер (три и более дней подряд; еженедельно и (или) ежемесячно на определенное количество дней, часов). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения Профкома.

5.6. По заявлению работника ему может быть установлен режим гибкого рабочего времени. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. Решение о предоставлении указанного режима работы принимается исходя из производственных возможностей директором по персоналу и социальным вопросам по ходатайству руководителя структурного подразделения.

5.7. По заявлению работника ему может быть установлен режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (кроме случаев, когда Работодатель по просьбе работника обязан предоставить неполный рабочий день/смену или неполную рабочую неделю). Решение о предоставлении указанного режима работы принимается исходя из производственных возможностей.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным органом структурного подразделения с обязательным оформлением распоряжения по предприятию. О необходимости сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работник должен быть уведомлен заблаговременно, не позднее первой половины рабочей смены, предшествующей привлечению. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.10. Кроме общего порядка, но при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работам: - женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста, - в ночное время; - инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет - в сверхурочное время, в выходные и праздничные нерабочие дни. Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказаться от этих работ.

5.11. Предусматривать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени (8 часов). Во всех терминальных классах и на рабочих местах с использованием компьютеров в инструкциях по ТБ обязательно отразить режимы труда и отдыха в соответствии с СанПиН.

5.12. При составлении расписаний учебных занятий не допускается сочетание последней пары и первой пары на следующий день, а также наличия двух "окон" в расписании в один день, при закрепленной нагрузке не более 1 ставки;

5.13. При составлении расписаний КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» в рамках допустимых возможностей учитывает интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно, не задействует их для проведения занятий на первых лентах и по субботам предоставляют методический день без аудиторной нагрузки, при закрепленной нагрузке не более 1 ставки;

5.14. Рекомендовать администрации КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» при составлении расписания:

– не планировать одному преподавателю более 4 часов подряд лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий;

– предусмотреть один день в неделю для методической работы преподавателя при закрепленной нагрузке не более 1 ставки;

5.15. Студентам, проходящим практическое обучение, установить рабочее время:

- для лиц до 16 лет – 24 часа в неделю;

- для лиц от 16 – до 18 лет – 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ, тарифное соглашение).

Раздел 6. Время отдыха.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять обеденный перерыв для всех категорий работников, согласно утвержденным режимам рабочего времени и графикам сменности, продолжительностью не менее 48 минут, за исключением трудящихся, которым по характеру работы запрещается отлучаться с места выполнения работы, продолжительность последнего дня рабочей недели установить 7 часов (до 16-00)

6.2. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок приема пищи устанавливается администрацией структурного подразделения КГБОУ СПО «Бийский лесхоз-техникум» с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, представляющего работников.

6.3. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.4. Отпуска предоставлять:

- за первый год работы через 6 месяцев непрерывной работы в техникуме. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев;

- за второй и последующий годы работы в течение рабочего года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.5. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней приложение 16.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в число календарных дней отпуска не включаются.

6.6. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются следующие дополнительные отпуска:

- Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней педагогическим работникам (ст.334 ТК РФ. Продолжительность отпуска педагогов предусмотрена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Перечень профессий и должностей руководителей, специалистов, преподавателей, лаборантов пользующихся ежегодным основным удлиненным отпуском, ежегодным отпуском на общих основаниях, указан в **приложении 14** к коллективному договору.

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Ст.117 ТК РФ

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается согласно Постановлению Правительства РФ от 20.11.2008г. №180 – не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и перечень профессий и должностей указан в **приложении 15** к коллективному договору.

6.7. Работникам и студентам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (лесохозяйственные и лесокультурные работы), а также, занятым на погрузочно-разгрузочных работах предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника согласно ст. 128 ТК РФ предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам военных конфликтов- до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней (Ст. 128 ТК РФ) и др.

Однодневный оплачиваемый отпуск в случаях:

- проводов детей в Армию;
- в первый день учебного года первоклассника матери (отцу) или опекуну;

6.10. Согласно ст. 263 ТК РФ Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не

допускается. В случаях, когда в техникуме работают оба родителя, каждый из них в праве обратиться с письменным заявлением о предоставлении ему (в удобное для него время) дополнительного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

6.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливать администрацией подразделения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и в соответствии с действующим законодательством.

При составлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, учитывать желания работников, необходимость обеспечения нормального хода работы.

6.12. Соблюдение графика отпусков обязательно, делить по желанию работника, с учетом производственных возможностей, ежегодный оплачиваемый отпуск на части и утверждать каждую в графике отпусков. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 14 календарных дней. Изменять (переносить) время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (его части) по личному заявлению работника при наличии производственных возможностей.

6.13. Отзывать работника из отпуска только с его письменного согласия. Неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

6.14. Продлевать отпуск:

- на число дней нетрудоспособности при заболевании работника;
- при совпадении очередного и учебного отпусков;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

6.15. Предоставлять работнику, которому выделена путевка на лечение по рекомендации врача (после операции, длительного хронического заболевания), отпуск вне графика.

6.16. Предоставлять работающему мужчине по его желанию ежегодный оплачиваемый отпуск в период отпуска жены по беременности и родам.

6.17. Начислять отпускные за все время ежегодного оплачиваемого отпуска, а также за отработанное время до начала отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При нарушении установленных сроков по вине администрации начало отпуска на основании личного заявления работника переносится на количество просроченных дней.

6.18. Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, в вечерних общеобразовательных учреждениях гарантии и компенсации предоставлять в соответствии с Трудовым Кодексом.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Системы оплаты труда работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 9 ноября 2004 года № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Администрации Алтайского края от 19.04.2010 N 156 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по образованию и делам молодежи»(в ред. Постановления Администрации Алтайского края от 21.07.2011 № 402 «О внесении изменений в постановление Администрации Алтайского края от 19.04.2010 № 156», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда, Рекомендациями Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящихся в ведении Министерства образования и науки РФ, рекомендациями Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края на 2013-2015 годы и мнением органа отраслевого профсоюза соответствующего уровня в пределах субсидий краевого бюджета, направленных на реформирование системы оплаты труда.

7.1.1. Средства на оплату труда формируются за счет субсидий краевого бюджета на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, благотворительных взносов, добровольных пожертвований юридических и физических лиц и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Размер средств из бюджетных и иных источников, направляемых на оплату труда, определяется техникумом самостоятельно (кроме тех случаев, когда использование этих средств регулируется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами).

7.1.3. Системы оплаты труда определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 216н от 05.06.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих работников образования;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 390н от 08.08.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей, профессий работников лесного хозяйства";

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 247н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- Приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утверждающих профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников иных отраслей бюджетной сферы, в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

- государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Перечня выплат компенсационного характера и Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №822;

- Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818;

- приказа Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013г. № 4590 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений», подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников;

- Перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых

за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Администрации Алтайского края от 18 марта 2011 г. № 128);

- Перечня выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Администрации Алтайского края от 18 марта 2011г. № 128 и изменениями от 19 октября 2011г.;

- примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края.

7.1.4. Штатным расписанием предусматривается наименование профессий и должностей в соответствии с требованиями, указанными в квалификационных справочниках, особенно в случаях, когда с определенными наименованиями должностей, профессиями, специальностями связано предоставление компенсаций и льгот либо ограничений.

7.1.5. Для выполнения отдельных работ учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.1.6. В Положение об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору, включаются:

- размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;
- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера;
- а также другие вопросы оплаты труда.

7.1.7. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.1.8. Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.1.9. Размер должностного оклада директору техникума устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Кратность устанавливается приказом Главного управления по образованию и молодежной политике Алтайского края в соответствии с группой по

оплате труда руководителя и в зависимости от объёмных показателей деятельности образовательного учреждения.

7.1.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора. Должностные оклады руководителей структурных подразделений - на 40-50% ниже должностного оклада директора.

7.1.11. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам образовательных учреждений, установлен приказом Управления от 20.06.2011г № 2060 «Об утверждении перечня должностей основного персонала».

7.1.12. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения производится в соответствии с Приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 13.04.2010 г. № 1175 "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного образовательного учреждения".

7.1.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Администрацией края и Управлением Алтайского края по образованию и делам молодежи.

7.1.14. Главное управление образования вправе устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.1.15. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, который формирует Главное управление, в объеме 1% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

7.1.16. Порядок и условия распределения централизованного фонда стимулирования руководителей КГБПОУ, критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя и эффективности деятельности КГБПОУ утверждаются приказом Главного управления образования.

7.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

7.2.2. К перечню выплат компенсационного характера в краевых государственных бюджетных образовательных учреждениях относятся:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях компенсации тяжести условий труда работникам устанавливаются районные коэффициенты в зависимости от места выполнения работ. При осуществлении выплат для бюджетных учреждений могут применяться нормативно-правовые акты регионального уровня.

На основании Классификации основных видов работ и профессий по степени вредности факторов производственной сферы, тяжести и напряженности трудового процесса в организациях лесного хозяйства, утвержденной распоряжением Рослесхоза от 17.11.2004 N 24, устанавливается доплата в размере 12 и 24 процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

На основании Постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321, пункта 5.2.79.1 могут устанавливаться размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условия их предоставления.

7.3.1. К перечню видов выплат стимулирующего характера в краевых государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждениях относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, если иное не установлено в отраслевых положениях;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются «коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, разработанных и утвержденных в каждом краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении в установленном порядке, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При этом на выплаты стимулирующего характера учреждение направляет не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий краевого бюджета.

7.4. В пожароопасный период при возникновении лесных пожаров работникам техникума, непосредственно участвующим в тушении лесных пожаров, устанавливаются надбавки к должностным окладам за выполнение особо важного задания в размере 100 процентов и выплачивается премия за успешное выполнение работ по тушению пожара.

7.5. Не допускается внедрение не денежных видов вознаграждения за труд (в том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

7.6. Размер стимулирующих выплат работникам краевого государственного бюджетного образовательного учреждения «Бийский техникум лесного хозяйства» максимальными размерами не ограничивается.

7.7. Работникам техникума может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника в соответствии с утвержденным Положением о порядке оказания материальной помощи.

7.8. Сроки и формы выплаты заработной платы.

7.8.1. Заработная плата работникам техникума выплачивается в денежной форме (рублях) 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на карты работников, открытых в Сбергательном банке РФ. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний выдаются работникам за день до выдачи заработной платы (форма расчетного листка установленной формы программного обеспечения).

7.8.2. Выплата заработной платы директору техникума и руководителям структурных подразделений и их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы всем работающим.

Приложения к разделу:

1. Положение «Об оплате труда работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года».

2. Положение «О стимулирующих выплатах за непрерывный стаж работы педагогическим работникам КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года».
3. Положение «Об оценке качества и результативности труда педагогических работников с 1 октября 2015 года».
4. Положение «Об оценке качества и результативности труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года».
5. Положение «О внутритехникумовском конкурсе «Педагог года» с 1 октября 2015 года».
6. Положение «О смотре конкурсе учебных кабинетов и лабораторий КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года».
7. Положение о премировании работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года.
8. Положение «О порядке проведения аттестации работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года (кроме руководящих и педагогических работников)
9. Положение «О стимулирующих надбавках работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года.
10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера с 1 октября 2015 года.
11. Положение о порядке формирования и расходования средств от приносящей доход деятельности КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» с 1 октября 2015 года.

Раздел 8. Гарантии и компенсации.

Работодатель обязуется:

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования по их письменному заявлению предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом (при получении образования впервые).

8.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении образования не в первый раз для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов предоставлять следующие льготы и гарантии:

- направленным на обучение работодателем льготы и гарантии предусмотренные п. 8.1;

- поступившим самостоятельно дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

8.3. За работниками, направленными в служебную командировку, для повышения квалификации с отрывом от основного места работы, сохранять место работы и средний заработок по основному месту работы.

8.4. Разрешить возмещение расходов, связанных со служебными командировками по фактическим расходам, согласно представленных документов за счет экономии бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, согласно п.3 Постановления Правительства Российской Федерации № 729 от 2 октября 2002г. "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств Федерального бюджета".

Направлять в служебные командировки с целью проведения профориентационной работы, приема вступительных экзаменов в КГБПОУ "Бийский техникум лесного хозяйства" преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, лаборантов и других инженерно-технических работников техникума.

8.5. В связи с проведением лесохозяйственных, лесозащитных, противопожарных мероприятий, разрешить относить на затраты услуги сотовой связи по фактическим расходам за счет экономии бюджетных средств и средств от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности.

8.6. Администрация обязуется предоставлять автобус для доставки работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» к месту работы и месту проживания работников. График движения автобуса доводится до сведения работников через средства информации.

Раздел 9. Трудовой распорядок, дисциплина труда.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным действующим законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими коллективным и трудовым договорами.

9.1. В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, вследствие выполнения двухстороннего договора (Ст. 249 ТК РФ).

Раздел 10. Обеспечение занятости и социальной защиты при потере работы.

Работодатель и профком признают, что обеспечение занятости - важнейшее условие благополучия работника.

В целях гарантии занятости и социальной защищенности работников

Работодатель обязуется:

10.1. Принимать меры исходя из экономической целесообразности:

- по формированию новых производственных структур;
- по развитию действующих производств и, соответственно, созданию новых рабочих мест.

10.2. Решения, связанные с высвобождением работников вследствие ликвидации или временной приостановки работы предприятия или подразделения, реорганизации, технического перевооружения или сокращения объемов производства, принимать с учетом мнения профкома.

10.3. Официально информировать профсоюзный комитет о высвобождении работников вследствие массового сокращения штатов или численности не менее чем за три месяца и осуществлять персональное предупреждение работников об увольнении не менее чем за два месяца.

10.4. Предоставлять своим работникам приоритетное право на производство работ, выполняемых подрядными организациями при равных прочих условиях.

10.5. Создавать необходимые условия для профессионального роста работников, получения смежной специальности по востребованным профессиям.

10.6. При временном сокращении объемов производства принимать следующие основные меры, позволяющие избежать массовых сокращений численности работников:

- сокращение продолжительности рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени и оплаты времени простоя в соответствии с Трудовым Кодексом;
- прекращать прием новых работников на вакантные места;
- отказ от работы в выходные и праздничные дни, применение сверхурочных работ;
- увольнение работников-совместителей.

10.7. При расторжении трудового договора в случаях сокращения численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на продолжение трудовой деятельности предоставить:

- родителю, одному воспитывающему ребенка до 16-летнего возраста;
- лицам, в семье которых один из супругов пенсионер;
- бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет,

10.8. Предупреждать об увольнении по ч.2 ст.81 ТК РФ за три месяца:

- многодетных;
- вдову вдовцов, имеющих на своем иждивении ребенка старше трех лет;
- одиноких матерей, отцов, воспитывающих детей без матери;

- опекунов, попечителей, имеющих на своем иждивении ребенка старше 14 лет, (ребенка-инвалида старше 18 лет);
 - травмированных на производстве и профбольных, которым установлена стойкая утрата трудоспособности или инвалидность:
 - работников в возрасте 45 лет и старше.
- В первую очередь предлагать появляющиеся вакансии (при наличии соответствующей квалификации или возможности переобучения).

Раздел 11. Охрана труда и здоровья.

Работодатель признает, что создание здоровых, безопасных условий труда на каждом рабочем месте, соблюдение санитарно-гигиенических норм, организация качественного питания, медицинского обслуживания работников, являются приоритетными направлениями в деятельности администрации и обязуется:

11.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2. Не препятствовать деятельности первичной профорганизации по осуществлению общественного контроля над состоянием условий и охраны труда в лице уполномоченных по труду профкомов.

11.3. Допускать на предприятие общественного технического инспектора труда краевого комитета профсоюза работников лесных отраслей для оказания практической помощи и расследования несчастных случаев на производстве совместно с представителями профсоюзного комитета.

11.4. Ежегодно разрабатывать и выполнять Соглашение по охране труда

11.5. На основании распоряжения по подразделениям предоставлять уполномоченным по охране труда 4 часа в месяц с сохранением заработной платы для выполнения своих обязанностей, проводить их обучение по охране труда за счет средств предприятия.

11.6. Предоставлять в профком информацию:

- о несчастных случаях;
- профессиональных заболеваниях работников на производстве;
- о состоянии общей заболеваемости на предприятии.

11.7. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда согласованных с профкомом.

11.8. При организации новых рабочих мест или изменении условий труда проводить аттестацию новых рабочих. При изменении условий труда переаттестацию с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации.

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

11.10. Проводить 25-30 августа текущего года ежегодную комплексную приемку учебных аудиторий, лабораторий, производственных и вспомогательных помещений и общежития на предмет их готовности к

учебному году с обязательным включением в состав комиссии представителя профкома и инженера по охране труда и технике безопасности. Итоги проверки доводить до сведения коллектива на ежегодном педагогическом совете 31 августа.

11.11. Обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды и специальной обуви, их стирку, сушку, ремонт, замену и хранение, а также других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Утвердить список должностей работников КГБПОУ « Бийский техникум лесного хозяйства», имеющих право на спецодежду и спецобувь.

11.12. Привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении сроков выдачи средств индивидуальной защиты. Перечень профессий, получающих бесплатные СИЗ, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При направлении работника на новую (совмещаемую) работу выдавать ему другие виды спецодежды и спецобуви, которые предусмотрены действующими нормами для новой (совмещаемой) работы, если спецодежда и спецобувь по предыдущей работе снижает уровень безопасности.

11.13. Установить время пользования предусмотренной нормами теплой специальной одеждой и специальной обувью в холодный период года с 15 сентября по 15 мая.

11.14. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением и вредными веществами, выдавать бесплатно и своевременно смывающие и обезвреживающие средства защиты согласно установленным нормам.

11.15. Предоставлять до трех оплачиваемых дней для прохождения обязательных периодических осмотров работникам с вредными условиями труда и внеочередных — по медицинским заключениям.

11.16. Обеспечивать работникам оказание квалифицированной медицинской помощи в здравпункте, расположенном на территории предприятия.

11.17. Возмещать работникам, получившим трудовое увечье или профзаболевание в период действия настоящего коллективного договора а также семьям, потерявшим Кормильца, который находился в трудовых отношениях с предприятием в период действия настоящего коллективного договора, при условии совместного проживания с ним на день смерти, моральный вред за перенесенные физические и нравственные страдания. Моральный вред возмещается в денежной форме один раз в течение одного месяца со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами. Размер морального вреда при несчастном случае на производстве устанавливается по соглашению сторон.

11.18. Совершенствовать систему компенсаций за неблагоприятные условия труда с учетом показателей вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса.

Раздел 12. Социальные программы и льготы.

Работодатель обязуется:

12.1. День работников леса и День учителя (5 октября) отмечать на предприятии в торжественной обстановке.

12.2. Предоставлять работникам, ветеранам труда, членам их семей возможность для занятий на объектах соцкультбыта предприятия.

12.3. Обеспечивать финансирование и хозяйственное содержание объектов соцкультбыта.

12.4. Ежегодно утверждать программу и смету затрат по проведению спортивных и культурно-массовых мероприятий, участию в городских и иногородних спортивных и культурных мероприятиях, оздоровлению работников и членов их семей (детей) и обеспечивать ее выполнение.

12.5. По согласованию с руководителем структурного подразделения для участия в спортивных соревнованиях предоставлять работникам освобождение от работы с сохранением среднего заработка, или проводить подмену в сменах работников, участвующих в мероприятиях в соответствии с утвержденным генеральным директором планом проведения спортивных мероприятий.

12.6. Организовать оздоровление и отдых работников, их детей в санаториях-профилакториях, детских оздоровительных лагерях за счет средств предприятия, собственных средств работников.

Распределение всех видов путевок по подразделениям производится комиссией по социальному страхованию совместно с профсоюзным комитетом. В соответствии с заключительным актом комиссии по результатам периодического медицинского осмотра приобретать ежегодно не менее 1-2 путевок на санаторно-курортное лечение работников (при наличии средств от приносящей доход деятельности).

12.7. Обеспечивать новогодними подарками детей работников предприятия в возрасте до 14 лет включительно.

12.8. Оказывать содействие в деятельности комиссии по работе с женщинами.

12.9. Предоставлять один день женщинам в течение календарного года с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских осмотров в женской консультации.

12.10. В соответствии с медицинским заключением переводить беременных женщин во вредных условиях, на другую работу, сохраняя при этом её среднемесячный заработок.

На основании справки, о постановке на учет по беременности, до отпуска по беременности и родам предоставлять женщинам по их желанию очередной отпуск, оплачиваемый в размере действующего тарифа или оклада с

учетом повышения заработной платы.

12.11. Совместно с профсоюзным комитетом разработать Программу по работе с молодежью и обеспечить её выполнение.

12.12. Принимать на работу (при наличии вакантных рабочих мест) бывших работников, уволенных в связи с прохождением срочной службы в Вооруженных Силах РФ, - в течение трех месяцев с момента окончания службы.

12.13. Создавать при содействии профсоюзного комитета Совет ветеранов труда из числа вышедших на пенсию.

12.14. В целях поддержания материального благосостояния работающих пенсионеров и ветеранов Великой Отечественной войны выплачивать материальную помощь в соответствии с действующим Положением (при наличии внебюджетных средств).

12.15. Проводить день открытых дверей с организацией экскурсии по предприятию для пенсионеров в месячник пожилого человека.

12.16. Для организации похорон работников и членов их семей (отец, мать, дети), пенсионеров оказывать услуги за счет средств предприятия по обеспечению автотранспортом.

12.17. Создавать условия для организации общественного питания, обеспечив широкий и качественный ассортимент блюд. Содержать в надлежащем порядке пункты общественного питания.

12.18. При уходе на пенсию работников, непрерывно и добросовестно проработавших 10 и более лет, им выдавать по ходатайству профкома памятный адрес и единовременную выплату в зависимости от проработанного периода в размерах:

– от 10 до 15 лет - 1 оклад;

– свыше 15 лет- 1.5 оклада;

– свыше 20 лет - 2 оклада (в размере Единой тарифной ставки в соответствии с занимаемой должностью).

12.19. Выделять денежные средства на:

- проведение культурно-массовой работы, спортивно-оздоровительной и социальной работы;

- приобретение спортивного инвентаря;

- награждение победителей и призеров Спартакиады;

- награждение лучших организаторов спортивно-массовой работы;

- ежегодное приобретение и выдачу новогодних подарков для детей работников.

12.20. Оказывать материальную помощь начинающим педагогическим работникам КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» согласно заявлению.

12.21. Обеспечить и поддерживать совместно с профкомом запрет на курение в стенах КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» и у входов в здания, кроме специально отведенных для этого и соответствующим образом оборудованных мест.

12.22. Содействовать обеспечению работников участками для посадки

картофеля. Предоставлять бесплатно автотранспорт для посадки, прополки, уборки картофеля при наличии внебюджетных средств.

12.23. Содействовать устройству детей работников КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» в детские дошкольные учреждения города.

12.24. Обслуживать всех работающих работников и их детей, пенсионеров предприятия в физио кабинете медпункта техникума бесплатно.

12.25. Проводить в торжественной обстановке празднование Дня Победы в Великой Отечественной Войне с чествованием ветеранов войны и трудового фронта, вдов, оказать им дополнительную помощь. Силами коллектива и Совета Ветеранов организовать мероприятия и концерты к этой дате.

12.26. Проводить торжественные мероприятия, посвященные дню пожилого человека и дню инвалида с концертной программой.

12.27. Установить единовременное вознаграждение для ветеранов труда, уходящих на заслуженный отдых, в размере не ниже их должностного оклада или тарифной ставки.

Раздел 13. Деятельность профсоюзной организации.

13.1. Администрация включает представителей профсоюзного комитета в аттестационную комиссию.

13.2. Председателю профкома предоставляется возможность работать в КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности.

13.3. Членам профкома, не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (ст. 25 Закона о профсоюзах, ст. 374 ТК РФ) до 4 часов в неделю по обоснованному представлению председателя профкома, а также время для их краткосрочной профсоюзной учебы.

13.4. Предоставить профкому возможность работы в локальной компьютерной сети, сети Интернет по выделенному информканалу и пользование электронной почтой.

13.5. Отчислять денежные средства профсоюзному комитету на культурно-массовую, спортивную и социальную работы согласно плана проводимых мероприятий и сметы расходов на культурно-массовые мероприятия, утвержденной директором (ч.2 ст.377 ТК РФ), при наличии средств от приносящей доход деятельности.

13.6. Отдел кадров ежемесячно передает профкому список лиц, принятых на работу, для работы с базой данных.

13.7. «Материальная помощь» - выделять 20% профбюджета на оказание разовой материальной помощи сотрудникам КГБПОУ «Бийский техникум лесного хозяйства» в связи с трагическими случаями, кражей, пожаром и в других случаях.

13.8. Директор по представлению профсоюзного комитета рассматривает в установленном порядке вопрос:

– о премировании активно работающих не освобожденных от основной работы членов профкома, председателя профкома, другого профсоюзного актива;

– о предоставлении за активную работу в профсоюзе дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в размере:

- члену ревизионной комиссии – 2 дня

- члену профкома – 3 дня;

- председателю профкома – 7 дней,

- председателю комиссии социального страхования – 5 дней.