

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Кумертауский горный колледж

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022-2024 год(ы)

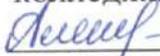
От работодателя:

Директор
ГАПОУ
Кумертауский горный колледж


А.В. Лапин
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

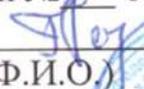
От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Кумертауского горного
колледжа

С.В. Александрова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию в
рескоме Профсоюза

Регистрационный № 8 от «2» марта 2022г.

Председатель 
Р.Р. Газизов
(Ф.И.О.)



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения	Стр.3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	Стр.5
3. Трудовые отношения	Стр.9
4. Рабочее время и время отдыха	Стр.11
5. Оплата труда и нормы труда	Стр.16
6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников	Стр.20
7. Аттестация педагогических работников	Стр.22
8. Условия и охрана труда и здоровья	Стр.24
9. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	Стр.27
10. Обязательства сторон по обеспечению совместной деятельности	Стр.28
11. Гарантии молодым специалистам	Стр.29
12. Гарантии и защита прав профсоюзной организации и членов профсоюза	Стр.30
13. Контроль за выполнением коллективного договора	Стр.34
Приложение №1. Расчетный листок	Стр.35
Приложение № 2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ	Стр.36
Приложение № 3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств	Стр.38
Приложение №4. Соглашение по улучшению условий и охраны труда ГАПОУ КГК	Стр.39
Приложение №5. Мероприятия, сроки их проведения по улучшению условий труда ГАПОУ Кумертауский горный колледж	Стр.41
Приложение № 6. Перечень работ с вредными, опасными и иными условиями труда	Стр.42
Приложение № 7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	Стр.43
Приложение № 8. Перечень профессий работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и объект медосмотра	Стр.44

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в **Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Кумертауский горный колледж**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, действующим Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан (далее – ОТС).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Лапина Анатолия Владимировича (далее – работодатель)

- работники в лице Председателя первичной профсоюзной организации Александровой Светланы Викторовны (далее – профком).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока процедуры ее проведения.

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, ОТС, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий ОТС или заключения нового соглашения одна

из сторон в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

1.12. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в Башкирском реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

1.16. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.18. Работодатель обеспечивает для работников доступность содержания и гласность выполнения условий коллективного договора.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.20. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2024 г.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.23. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку заключения коллективного договора.

1.24. К настоящему коллективному договору прилагаются :

1. Форма расчетного листа(Приложение №1);
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты(Приложение №2).

3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №3).

4. Соглашение по улучшению условий и охраны труда ГАПОУ КГК(Приложение №4).

5. Мероприятия, сроки их проведения по улучшению условий труда ГАПОУ Кумертауский горный колледж на 2022-2024 г. (Приложение №5).

6. Перечень работ с вредными, опасными и иными условиями труда (Приложение №6).

7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №7)

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменения и дополнения в приложения производятся в порядке, установленном законодательством для заключения коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель:

1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях и объемах финансирования учреждения (в том числе из средств, полученных от приносящей доход деятельности), объеме фонда и условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 % работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую социально значимую информацию.

2. Обеспечивает участие представителей профсоюзной стороны в работе руководящих органов учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять профсоюзной стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

3. Обеспечивает условия осуществления профкомом контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, а также фонда, формируемого из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Соблюдает законодательство о защите персональных данных,

ознакомление работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

5. Обеспечивает:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

6. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать с учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется через:

- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

- согласование - формат учета мотивированного мнения при достижении согласия после проведения взаимных консультаций.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);
- график аттестации работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, в том числе порядок компенсационных выплат, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников, премий и иных поощрительных выплат, оказания материальной помощи, использование экономии фонда оплаты труда (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- план и график работы учреждения по выполнению педагогическими работниками обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы со студентами, участие работников в воспитательных, оздоровительных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, в том числе участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах образовательной деятельности учреждения (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;
- должностные инструкции работников;

2.5. Профком:

1.Строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства способствует реализации настоящего коллективного договора , сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе.

2. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в органах власти и управления, комиссии по трудовым спорам, суде.

3.Разъясняет работникам положения коллективного договора .

4. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- правильностью и своевременностью оплаты труда;
- состоянием охраны труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за

своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении;

- соблюдением порядка аттестации работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

правильностью расходования фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

5. Обращается к работодателю с требованием приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, обязательствам коллективного договора, соглашениям, недопущения принятия локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

7. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8. Принимает участие в работе аттестационной комиссии учреждения, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения

9. Участвует совместно с работодателем в организации летнего оздоровления детей работников.

10. Проводит физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов Профсоюза.

11. Ходатайствует о присвоении работникам - членам Профсоюза почетных званий, награждении ведомственными, государственными и иными наградами.

12. Информировует членов Профсоюза о деятельности выборных профсоюзных органов.

13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

15. Организует и осуществляет информирование работников - членов Профсоюза по различным вопросам применения трудового законодательства .

16. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

17. Осуществляет контроль регистрации работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

18. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в пределах

утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

2.6. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий (уроков), режима рабочего времени работников в каникулярный период принимаются с учетом мотивированного мнения профкома.

2.7. Члены комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора на время заседаний комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом, как с представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.9. При возникновении споров, связанных с реализацией коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1) Работодатель при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, знакомит его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, объем учебной нагрузки педагогических работников

являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3) Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4) В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми руководитель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

5) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

6) Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при приеме на работу, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

8) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

9) Не допускается принуждение работников к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня их профессиональной компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

10) Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

3.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах (изменение организационных и технологических условий труда), вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников и выборный профсоюзный орган в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.6. Работодатель:

1) Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях массового высвобождения (10% работников в течение 90 календарных дней), не позднее, чем за три месяца до его начала с приложением приказа об изменении штатного расписания, проектов приказов о сокращении численности или штатов, списка сокращаемых должностей и работников, перечня имеющихся вакансий.

2) Проводит увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.7. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, ведомственные, государственные и иные награды, Почетные грамоты;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее пяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета.

3.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N749.

Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Правительства Республики Башкортостан (Постановление Правительства РБ от 01.06.2006 N144).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом

договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Стороны подтверждают:

1. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

2. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп студентов.

4. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель письменно уведомляет педагогических работников не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причин изменений (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренных в трудовых договорах, возможны только в случаях:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя при:
 - уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановлении (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращении на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - выходе работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В случаях, указанных в подпункте «б», согласие работника не требуется.

7. Предоставление учебной нагрузки руководителю, его заместителям, руководителям структурного подразделения (филиала), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов

управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки и не нарушается п.4.2.3 настоящего договора.

Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная учебная нагрузка в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

8. При составлении расписания занятий работодатель исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

9. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников.

10. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работникам по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для каждой должности, и оплачивается в полном размере, за исключением обращения работников с заявлением о предоставлении части отпуска.

11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени допускается только для выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

14. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

15. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по заявлению и оформляется приказом. Работник уведомляет работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

16. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на работе учреждения, с согласия работника отпуск переносится на более поздний срок. При этом длительный отпуск предоставляется не позднее чем через 1 месяц.

Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск

продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника.

17. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам учреждения дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем.

18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней. **(Приложение 7)**

19. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

20. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, получением профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов в порядке, предусмотренного ст. 173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ, производится не позднее чем за три дня до их начала.

4.3. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536.

4.4. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства, независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.5. В колледже неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.7. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 1-3 часов. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут

после окончания их последнего занятия.

4.8. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется, преподаватель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат. По желанию работника ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной квалификационными характеристиками, трудовым договором, допускается по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников, которое оплачивается исходя из зарплат, установленных трудовыми договорами, тарификацией, штатным расписанием, предшествующих началу каникул.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической (организационной и методической) работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома.

В каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных и иных организационных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Работодатель предоставляет работникам с вредными условиями труда с классом вредности 3.2, определенной результатами специальной оценки, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.15. Работодатель предоставляет работникам по письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в

следующих случаях:

- с регистрацией брака работника до трех календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника до трех календарных дней;
- смертью родственников и близких до трех календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) до трех календарных дней;
- с призывом сына на военную службу (родителям) до трех календарных дней.
- в связи с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) - один календарный день.
- при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – до трех календарных дней;

4.16. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 1 день, 20 и более недель - 1 день.

4.17. Работникам, являющимся народными дружинниками предоставляется ежегодный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 календарных дней за 5 выходов дежурств.

Данный отпуск предоставляется по заявлению работников и при наличии подтверждающих документов о статусе народного дружинника.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера ГАПОУ КГК, регламентирующим периодичность, основания начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

4. При наличии средств работникам оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

5. Положением об оплате труда учреждения условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 №374.

6. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, устанавливается не ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, районного коэффициента, за совмещение профессий производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере, не менее 15% по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер после проведения специальной оценки условий труда при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, с учетом компенсационных выплат, стимулирующих выплат (при наличии средств).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

12. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются Положением об

оплате труда работников учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 №374. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому языку и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам являются обязательными.

13. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

14. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом X «Дополнительные гарантии молодежи» коллективного договора.

15. Преподавателям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника, устанавливается доплата пропорционально отработанному времени от фактической нагрузки.

16. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и при наличии финансовых средств).

17. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

18. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

19. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

20. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими

наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 0,1 % от фактической нагрузки.

21. Экономия фонда оплаты труда направляется на осуществление стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, иных поощрительных выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 7 числа и 22 числа каждого месяца. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и в трудовых договорах работников.

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

25. Изменение условий оплаты труда, производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа работы – с даты достижения соответствующего стажа работы;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

26. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (**Приложение № 1**).

27. Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.3. Руководитель учреждения информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы,

размерах средних заработных плат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплатах в разрезе основных категорий работников.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения и в порядке, предусмотренном ст.ст. 196, 197 ТК РФ.

6.3. Работодатель:

1. Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.«О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

2. Определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, сроки, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения профкома.

3. При направлении работников в служебную командировку гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N749.

Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Правительства Республики Башкортостан (Постановление Правительства РБ от 01.06.2006 N144).

4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование

соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5. Содействует работникам, желающим пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников в получении новой специальности, повышении квалификации.

6. Рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Аттестационной комиссией учреждения осуществляется аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и осуществление рекомендаций по возможности назначения на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, профилей работы (деятельности) (в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	воспитатель; преподаватель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); методист

Старший (воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	преподаватель физкультуры (физического воспитания); преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении

(отказе в установлении) квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на срок, определенный по соглашению сторон, но не более трех лет.

Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

7.5. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

- предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
- направляет педагогического работника на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу.

7.6. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, имеют право на прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по этой должности педагогические работники подают заявление впервые, не имея по ней первой квалификационной категории.

7.7. Педагогические работники, имеющие более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, имеют право на прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

7.8. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

Работодатель обеспечивает реализацию этого права работникам.

7.19. Руководитель, его заместители не вправе препятствовать педагогическим работникам в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работников.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия

труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.2. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. **(Приложение № 5).**

3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение **(Приложение № 4).**

5. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных учреждения не реже 1 раза в три года.

6. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

7. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

9. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

10. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда **(Приложение №6).**

12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами **(Приложение №2,3).**

13. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

14. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования,

профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (**Приложение № 8**).

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

15. Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

18. Выплачивает за счет средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

19. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

20. Работодатель проводит мероприятия:

- по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и наркосодержащей продукции, употребления табака;

-ВИЧ, СПИД;

«Готов к труду и обороне».

8.2. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.3. Работники:

1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во

время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.5. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников колледжа

9.1. Работодатель обязуется:

1) Работникам, имеющим стаж работы в колледже свыше 5 лет, предоставлять право льготы по снижению оплаты платных образовательных услуг оказываемых детям работников по основным образовательным программам очной формы обучения в ГАПОУ КГК, в размере:

при наличии у работника стажа работы в колледже 5 - 7 лет - снижение оплаты за обучение на 40 %;

при наличии у работника стажа работы в колледже 7 – 10 лет- снижение оплаты за обучение на 60 %;

при наличии у работника стажа работы в колледже 10 - 15 лет - снижение оплаты за обучение на 80 %;

при наличии у работника стажа работы в колледже свыше 15 лет - снижение оплаты за обучение на 100 %.

2) В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 "Об

утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

3) Преподавателям и работникам, у которых общая продолжительность работы в колледже свыше 10 лет, устанавливать надбавку к заработной плате в размере 10% от оклада и далее ежегодно увеличивать надбавку на 1 % за каждый отработанный год. Надбавка устанавливается из внебюджетных средств и при наличии финансовых средств.

4) Председателю совета ветеранов колледжа в период учебного года с 1 сентября по 30 июня устанавливать ежемесячную выплату в размере до 1000 руб. при наличии внебюджетных средств.

5) Выделять денежные средства за счет внебюджетных источников финансирования для организации и проведения культурно-массовых мероприятий среди работников колледжа и его ветеранов.

6) При проведении торжественных вечеров по случаю юбилея или другого торжества, имеющего отношение лично к работнику колледжа, ритуальных обедов по случаю смерти супруга, родителей, детей работника в столовой колледжа с работников установленную арендную плату не взимать.

7) Оказывать материальную помощь работникам:

- в случае смерти супруга, детей, родителей работника – в размере не менее 4000 рублей
- при рождении ребенка – в размере до 4000 рублей;
- при регистрации брака работника – в размере до 4000 рублей;
- при выходе на страховую пенсию (при увольнении) – в размере не менее 4000 рублей;
- при необходимости длительного, дорогостоящего лечения работника – в размере не менее 4000 рублей.
- к юбилейным датам работников: 60 лет женщины и 65 лет мужчины – в размере до 4000 рублей;

9.2. Профком обязуется:

1) Предусматривать в своём бюджете средства на оказание материальной помощи членам профсоюза к юбилейным датам 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 до окончания трудовой деятельности - подарок в размере до 2000 рублей;

2) Предусматривает средства на разовое посещение амбулаторных и стационарных больных - в размере 500 руб.

3) Оказывать материальную помощь в размере до 2000 руб. по заявлению работника, до 500 руб.- по заявлению студентов.

4) Оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

5) Предусматривать средства в профсоюзном бюджете на проведение

физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

б) Оказывать материальную помощь при погребении работников учреждения.

7) Осуществлять организацию и проведение субботников.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обязуется:

1) При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от общей начисленной заработной платы в день выплаты заработной платы.

2) Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

3) Председателю профкома ежемесячно выплачивать 20% от должностного оклада.

4) Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

10.2. Профком обязуется:

1) Информировать Работодателя о решениях профкома, касающихся деятельности трудового коллектива, о результатах проверок, связанных с выполнением Работодателем законодательства.

2) В период действия коллективного договора не выдвигать новых требований и не организовывать трудовые споры по вопросам, включенным в коллективный договор.

XI. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

11.1. Стороны:

1. Гарантируют молодым специалистам предоставление предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

3. Практикуют институт наставничества.

4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым специалистам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

11.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению молодыми специалистами аттестации на квалификационную категорию.

2. Создавать условия для успешной психолого-педагогической адаптации молодых специалистов, высвобождения времени для профессионального роста.

3. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

4. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

11.3. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный

курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы.

Молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

Если молодой специалист по каким-то причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок его действия продлевается в случаях:

- призыва на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- перехода работника из другого образовательного учреждения республики;
- обучения в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работников, имевших трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

XII. ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Республиканского отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан и настоящим коллективным договором.

12.2. Работодатель:

1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допускает ограничения (непредставления) установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует функционированию профсоюзной организации в учреждении.

2. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

3. Способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами

труда рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

4. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

5. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе при наличии денежных средств (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

12.3. Стороны признают:

1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.5. Стороны подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового

договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательного учреждения, его структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

12.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения в защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в соответствии со своими полномочиями осуществляет дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:.

1) Представляет и защищает в индивидуальном порядке права и интересы членов Профсоюза перед работодателем, с помощью вышестоящих профсоюзных органов - в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет), протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам.

2) Оказывает практическую помощь, в том числе с помощью профсоюзных юристов, в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд.

3) Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

4) Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, в частности, в вопросах:

- правильность оформления трудовых правоотношений, в том числе трудовых договоров, трудовых книжек и др.;

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность выплаты заработной платы;

- правильность начисления заработной платы работникам я, в том числе установления стимулирующих выплат; оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время, районного коэффициента, при совмещении профессий сверх МРОТ и др.;

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

- своевременность и полнота предоставления гарантий молодым специалистам – членам Профсоюза;

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

- прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных и

внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

5) Предъявляет требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов Профсоюза, в том числе о пересчете недоначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.

6) Обжалует, по обращению работника, незаконно наложенное на него дисциплинарное взыскание.

7) Добивается восстановления на работе незаконно уволенного работника.

8) Ходатайствует перед работодателем по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;

- предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

9) Вырабатывает в соответствии со ст. ст. 371, 372 Трудового Кодекса РФ мотивированное мнение по вопросам:

осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат учреждения с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.,

установление педагогической нагрузки с соблюдением преемственности преподавания учебных дисциплин, не снижением ее объема,

осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком,

составление расписания уроков (занятий), удобного для работников, без необоснованных перерывов между занятиями (окон),

увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, без нарушений.

10) Оформляет совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом документы для получения материальной помощи в размере 10 МРОТ семье члена Профсоюза в случае его гибели в результате несчастного случая на производстве.

11) Защищает членов Профсоюза от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

12) Содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей.

13) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;

- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;
- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;
- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

13.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в реском Профсоюза для совместного с Министерством образования и науки РБ анализа его выполнения.

13.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1к коллективному договору
на 2022-2024 гг.**«Утверждаю»**

Директор ГАПОУ КГК

_____ А.В. Лапин

«__» _____ 20__ г.

«Согласовано»

Председатель первичной

профсоюзной организации

_____ С.В. Александрова

«__» _____ 20__ г.

Форма расчетного листа

Расчетный листок за _____ 20__ г.

Сотрудник: Фамилия Имя Отчество

Подразделение: -----

Табельный номер: -----

Должность: -----

Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Пе- риод	Сумм а
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу	0.00	0.00	---	0.00	НДФЛ	---	0.00
Доплата за _____	0.00	0.00	---	0.00	Профсоюзы	---	0.00
Стимулирующая надбавка (бюджет, внебюджет)	0.00	0.00	---	0.00			
Районный коэффициент	0.00	0.00	---	0.00			
Денежная компенсация за нарушение сроков выплаты заработной платы	0.00	0.00	---	0.00			
Всего начислено				0.00	Всего начислено	---	0.00
3. Доходы в неденежной форме					4. Выплачено		
					Аванс бюджет(внебюджет) (вед. №-- от -)	---	0.00
					Перечислено в банк на «зарплатный» счет	---	0.00
					Перечислено в банк на «зарплатный» счет	---	0.00
Всего доходов в неденежной форме				0.00	Всего выплачено	---	0.00
Долг за предприятием на начало месяца 0.00					Долг за работником на конец месяца 0.00		

Главный бухгалтер

Э.Д. Субхангулова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2к коллективному договору
на 2022-2024 гг.**«Утверждаю»**

Директор ГАПОУ КГК

_____ А.В. Лапин

«___» _____ 20__ г.

«Согласовано»Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ С.В. Александрова

«___» _____ 20__ г.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1	2	3	4
1	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственный загрязнений	1
4	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственный загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Перчатки морозостойкие	1 12 пар дежурные 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 3 пары
5	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственный загрязнений	1
6	Заведующий УТК	Халат для защиты от общих производственный загрязнений Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки	1 4 на 2 года 2 пары
7	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственный загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
8	Повар, кондитер	Костюм для защиты от общих производственный загрязнений и механических воздействий Колпак или косынка хлопчатобумажная Фартук из полимерных материалов с нагрудником Полотенце для рук Полотенце для лица Тапочки	1 4 на 2 года 2 дежурное 2 2 пары
9	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственный загрязнений и механических воздействий Косынка или колпак хлопчатобумажный	1 2

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником Галоши резиновые Перчатки резиновые	2 1 пара 6 пар
10	Буфетчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка или колпак хлопчатобумажный фартук из полимерных материалов с нагрудником Тапочки	1 2 2 1 пара
11	Мастер производственного обучения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные	1 дежурные
12	Заведующий мастерскими	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные	1 дежурные

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к коллективному договору
на 2022-2024 гг.

«Утверждаю»

Директор ГАПОУ КГК

_____ А.В. Лапин

«___» _____ 20__ г.

«Согласовано»

Председатель первичной

профсоюзной организации

_____ С.В. Александрова

«___» _____ 20__ г.

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и
обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и обеззараживающих средств	Специальности работников по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работники общественного питания, гардеробщик, библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
на 2022-2024 гг.

«Утверждаю»
Директор ГАПОУ КГК
_____ А.В. Лапин
«__» _____ 20__ г.

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.В. Александрова
«__» _____ 20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ
по улучшению условий и охраны труда
ГАПОУ КГК
на 2022

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, источник финансирования, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5
2	Проведение обязательных медицинских осмотров в случаях предусмотренных законодательством за счет средств работодателя	из бюджетных средств 90,0	согласно графика	Специалист по персоналу, специалист по ОТ
3.	Приобретение и изготовление наглядных пособий по охране труда	из внебюджетных и бюджетных средств 40,0	в течение года	Специалист по ОТ
4.	Разработка, издание (тиражирование) инструкций	из внебюджетных и бюджетных средств 5,0	в течение года	Руководители структурных подразделений, специалист по ОТ
5.	Приобретение нормативно-правовых актов и литературы в области охраны труда	из внебюджетных и бюджетных средств 5,0	в течение года	Специалист по ОТ
6	Приведение искусственного освещения в учебно-производственном корпусе в соответствии с требованиями санитарных норм и правил	из внебюджетных и бюджетных средств 50,0	2-3 квартал	Заведующий хозяйством
7	Обеспечение специальной одеждой 2	из внебюджетных средств 3	В соответствии с нормами выдачи 4	Заведующий хозяйством 5

		30,0		
8	Организация экологических субботников	из внебюджетных средств 5,0	2-3 квартал	Специалист по персоналу
9	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда	из внебюджетных средств 5,0	в течение года	Руководители структурных подразделений, специалист по ОТ
10	Создать комиссию по охране труда	из внебюджетных средств	1 квартал	Директор Председатель профсоюзной организации, специалист по ОТ
11	Участие в обучающем семинаре по охране труда	из внебюджетных средств	февраль, март	Специалист по ОТ
12	Месячник по охране труда	из внебюджетных средств	апрель	Специалист по ОТ
13	Организовать систематические и периодические технические осмотры и обследования зданий учебных корпусов и общежития	из внебюджетных средств	Согласно графика	Заведующий хозяйством
14	Приобретение котлов для горячей воды	из бюджетных средств 50,0	1 квартал	Главный бухгалтер
15	Доплаты за вредность	из внебюджетных средств 30,0	ежемесячно	Главный бухгалтер
16	Дополнительные отпуска работникам с вредными, опасными, тяжелыми и иными условиями труда	из внебюджетных средств 5,3	В течение года	Специалист по персоналу, главный бухгалтер

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
на 2022-2024 гг.

«Утверждаю»
Директор ГАПОУ КГК
_____ А.В. Лапин

«___» _____ 20__ г.

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.В. Александрова
«___» _____ 20__ г.

**Мероприятия, сроки их проведения по улучшению условий труда
ГАПОУ Кумертауский горный колледж
на 2022-2024 г.г.**

№ п/п	Содержание мероприятий (работа)	Стоимость работ, источник финансирования, тыс.руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5
1	Проведение обязательных медицинских осмотров в случаях предусмотренных законодательством за счет средств работодателя	из внебюджетных средств	согласно графика	Специалист по персоналу, специалист по ОТ
2	Приобретение нормативно-правовых актов и литературы в области ОТ	из внебюджетных средств 2,0	в течение года	Специалист по ОТ
3	Участие в обучающем семинаре по ОТ	из внебюджетных средств 12,0	в течение года	Специалист по ОТ
4	Разработка, издание (тиражирование) инструкций	из внебюджетных средств 3,0	в течение года	Специалист по ОТ
5	Обеспечение специальной одеждой	из внебюджетных средств 15,3	В соответствии с нормами выдачи	Заведующий хозяйством
6	Организация экологических субботников	из внебюджетных средств 0,5	2-3 квартал	Специалист по персоналу
7	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по ОТ	из внебюджетных средств 4,0	в течение года	Руководители структурных подразделений, специалист по ОТ
8	Организовать систематические и периодические технические осмотры и обследования зданий учебных корпусов и общежития	из внебюджетных средств	согласно графику	Заведующий хозяйством

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к коллективному договору
на 2022-2024 гг.

«Утверждаю»

Директор ГАПОУ КГК
_____ А.В. Лапин

«__» _____ 20__ г.

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.В. Александрова

«__» _____ 20__ г.

№ _____

Перечень работ с вредными, опасными и иными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты по результатам специальной оценки труда и дополнительный оплачиваемый отпуск

Перечень работ	Размер доплаты за вредные, опасные и иные условия труда	Описание работ	Количество дней дополнительного отпуска
Повар	15 % по результатам специальной оценки условий труда	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	7 (семь)
Кондитер	15 % по результатам специальной оценки условий труда	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро- масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.	7 (семь)

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
на 2022-2024 гг.

«Утверждаю»

Директор ГАПОУ КГК
_____ А.В. Лапин

«__» _____ 20__ г.

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.В. Александрова

«__» _____ 20__ г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для
предоставления им
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Директор	3 календарных дня
Заместители директора	3 календарных дня
Главный бухгалтер	3 календарных дня
Заведующий учебной частью	3 календарных дня
Заведующий Ресурсным центром	3 календарных дня
Заведующий Учебно-торгового куста (столовой)	3 календарных дня
Специалист по персоналу	3 календарных дня
Бухгалтер	3 календарных дня
Программист	3 календарных дня
Юрисконсульт	3 календарных дня
Комендант	3 календарных дня
Водитель	3 календарных дня
Секретарь руководителя	3 календарных дня

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору
на 2022-2024 гг.

«Утверждаю»
Директор ГАПОУ КГК
_____ А.В. Лапин

«___» _____ 20__ г.

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ С.В. Александрова

«___» _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников ГАПОУ КГК, подлежащих периодическим
медицинским осмотрам и объект медосмотра

№ п/п	Профессия	Вредные и опасные факторы	Периодичность осмотра	Врачи- специалисты	Лабораторные и функциональные исследования
1	Работники КГК	Работники образования	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Нарколог Психиатр Терапевт Невролог	Флюорография или рентгенография легких, ЭКГ, биохимический скрининг, КАЛ на я/гл, ОАМ, ОАК, измерение артериального давления, определение уровня общего холестерина в крови, исследование уровня глюкозы в крови натощак, измерение внутриглазного давления при прохождении периодического осмотра, начиная с 40 лет
			1 раз в 2 года	Женщинам: Акушер – гинеколог	бактериологического и цитологического исследования, УЗИ органов малого таза
2	Дополнительно: преподаватели информатики, бухгалтеры, секретари, специалист ОК, специалист по ОТ, инженер, программист,	Работы с оптическими приборами (более 50% времени смены)	1 раз в год	Офтальмолог Невропатолог	

	юрисконсульт, диспетчер, работающие на ПЭВМ)				
3	Дополнительно: водители	Локальная вибрация	1 раз в год	Офтальмолог Невролог	
4	Дополнительно: Заведующий УТК, повар, кондитер, буфетчик, кухонный рабочий	Перегрузка (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда к подклассу вредности 3.1 и выше)	1 раз в год	Врач-оторино ларинголог Врач-дермато венеролог Врач-стоматолог	Кровь на сифилис. Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка при поступлении на работу, в дальнейшем - по медицинским и эпидпоказаниям

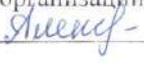
*Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

Специалист по персоналу

Ю.М. Борисова

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью
45 листа

Директор ГАПОУ КГК
 А.В. Лавин

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАПОУ КГК
 С.В. Александрова

