# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Сибайский многопрофильный профессиональный колледж на 2021-2024 годы

**От работодателя:**

Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Сибайский многопрофильный профессиональный колледж

_____ Л.Х. Баймуратов

«01» июля 2021г.

м.п.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Сибайский многопрофильный профессиональный колледж

_____ Г.Р. Рахимова

«01» июля 2021г.

м.п.

Коллективный договор прошел регистрацию в городской профсоюзной организации профсоюза образования и науки РФ

Регистрационный №43 от «06» 07 2021г.

Председатель территориальной профсоюзной организации

_____ З.В. Калимуллина

м.п.

ГКУ межрайонный ЦЗН Зауралья

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«17» августа 2021 г.

Регистрационный № 33

Подпись

**СОДЕРЖАНИЕ**


| | |
|---|---|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Обязательства сторон | 6 |
| 3. Трудовые отношения | 10 |
| 4. Рабочее время и время отдыха | 12 |
| 5. Оплата труда и норма труда | 19 |
| 6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников, закрепление профессиональных кадров | 23 |
| 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации | 24 |
| 8. Охрана труда и здоровья | 26 |
| 9. Гарантии и права профсоюзной организации и членов профсоюза | 29 |
| 10. Контроль за выполнением коллективного договора. | 31 |
| Приложения к коллективному договору: | |
| Приложение № 1. «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска» . | 33 |
| Приложение № 2. «Соглашение по охране труда» | 34 |
| Приложение № 3. «Перечень профессий и должностей, для бесплатной выдачи санитарной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты» | 36 |
| Приложение № 4. Перечень профессий и должностей для бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств. | 39 |
| Приложение № 5 «Форма расчетного листка» | 41 |

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее по тексту возможно – Колдоговор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Сибайский многопрофильный профессиональный колледж (далее по тексту - Колледж).

1.1. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях»), Отраслевым соглашением между Башкирской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021 - 2023 годы (утв. Минобрнауки РБ, Башкирской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ 25.05.2021).

1.2. Коллективный договор определяет согласованные в договорном порядке позиции сторон социального партнерства, взаимной ответственности сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Колледжа, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и студентов, повышению их уровня жизни, престижа Колледжа, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создания благоприятного психологического климата в коллективе, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Колледжа в лице представителя - первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников Колледжа, в силу ч. 3 ст. 37 ТК РФ;
- работодатель в лице его представителя – директора Колледжа.

1.4. Администрация Колледжа признает полномочным представителем трудового коллектива профсоюзный комитет (профком), и все вопросы трудовых взаимоотношений решает с ним, согласно его компетенции.

1.5. Договор признает первоочередную обязанность администрации, профсоюзного комитета и коллектива способствовать решению общих задач, повышению эффективности учебного процесса.

1.6. Исключительным правом администрации является планирование, управление и контроль учебно-воспитательной деятельности, найма и повышения квалификации преподавателей и сотрудников, продвижение работников по службе.

1.7. Администрация информирует профсоюзную организацию и Совет Учреждения о задачах Колледжа, доводит до сведения учебно - воспитательные и социальные планы, ход их выполнения, важные технологические организационные изменения.

1.8. Профком организует свою деятельность согласно Уставу профессионального союза, контролирует выполнение коллективного договора, проводит меры по укреплению трудовой дисциплины, выполнение Правил внутреннего распорядка. При возникновении трудовых споров представляет интересы коллектива, при заключении Колдоговора ведет переговоры с администрацией, государственными и иными органами управления по вопросам социально - экономического развития Колледжа, контролирует обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах.

1.9. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления достигнуть компромиссных решений.

1.10. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор распространяется на всех работников Колледжа.

1.11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, либо являющиеся членами профсоюза, объединяющего менее половины работников Колледжа, имеют право уполномочить профком, согласно п.1.3. настоящего Коллективного договора, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров.

1.12. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников до начала следующего учебного года. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.16. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. При наступлении условий,

требующих изменения Колдоговора, заинтересованная сторона в соответствии с трудовым законодательством направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые сторонами изменения к Колдоговору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Колдоговора.

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

1.19. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников Колледжа.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами преимущественно путем переговоров.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.22. Регистрация коллективного договора в Центре занятости населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.23. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Колледжем:

– учет мотивированного мнения профсоюзного комитета;

– проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– другие формы.

1.24. Колдоговор вступает в силу с 1 июля 2021 года и действует в течение трех лет.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель имеет право**:**

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

2.1.8. Создавать производственный совет совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

2.1.9. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

2.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. <u>Работники Колледжа обязуются:</u>

2.3.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своей должностной инструкцией (должностными функциями) – приказы, распоряжения, указания руководства колледжа, соблюдать условия трудового договора. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.8. Своевременно оповещать администрацию о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

2.3.9. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки.

2.3.10. Соблюдать Устав Колледжа и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.3.11. Содействовать администрации в улучшении морально - психологического климата в Колледже, повышении имиджа образовательного учреждения. Воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально – психологического климата в коллективе.

2.3.12. Бережно относиться к имуществу Колледжа в соответствии со своими должностными обязанностями и принимать меры к обеспечению его сохранности, соблюдению техники безопасности, пожарной защиты, производственной санитарии.

2.3.13. Обеспечивать высокую эффективность педагогического и научно - технического процессов.

2.3.14. Формировать у студентов профессиональные качества по специальности, гражданскую позицию, способность к труду и жизни в современных условиях.

2.4. Работник имеет право на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.4.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.4.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.4.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов

и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.4.9. Участие в управлении колледжем в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.4.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.4.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.4.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.5. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

2.5.1. Совместно с администрацией колледжа способствовать организации трудового коллектива на результативную работу и повышение качества работы.

2.5.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

2.5.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы.

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

2.5.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно действующему законодательству.

2.5.6. Направлять учредителю (собственнику) Колледжа заявления о нарушении руководителем Колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 Трудового кодекса РФ).

2.5.7. Представлять и защищать трудовые права работников Колледжа в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

2.5.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по оздоровлению детей работников Колледжа и обеспечению их путевками, новогодними подарками.

2.5.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок в соответствующие органы.

2.5.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в ОФМС.

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

2.5.13. Участвовать в работе экспертной комиссии Колледжа по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, согласно действующему законодательству.

2.5.14. Оказывать помощь членам профсоюза.

2.5.15. Совместно с работодателем содействовать осуществлению культурно-массовой, и физкультурно-оздоровительной работы в колледже, организовывать субботники, активный отдых и досуг коллективу Колледжа.

## 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны подтверждают:

3.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом Колледжа, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. При приеме на работу, испытательный срок устанавливается только работникам, предусмотренным ст. 70 ТК РФ.

3.4. Руководитель Колледжа по рекомендации аттестационной комиссии может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должности педагога-психолога).

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

3.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем Колледжа с учетом мнения профкома. Об

изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций осуществляется с учетом мнения профкома при условии, если штатные преподаватели обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее ставки.

3.9. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) помимо основной работы в Колледже, устанавливается руководителем с учетом мнения профкома. Данная преподавательская работа (учебная нагрузка), выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

3.10. 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 ФГОС, учебным планам и программам, сокращения количества групп, студентов.

3.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

3.12. При невыполнении учебной нагрузки по вине работника, оплата производится в соответствии с выполненной работой (кроме отпуска, больничных листов и командировок).

3.13. Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.14. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других индивидуальных случаях.

3.15. «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

3.16. Увольнение педагогических работников Колледжа по инициативе работодателя, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года.

3.17. В день увольнения работнику Колледжа работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. N 182н.

3.18. При 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 обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.19. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

3.20. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа определяется правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, графиком дежурства и смен, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, с учетом особенностей установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204) и Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016

N 42388), предусматривая в них в том числе:

4.1.1. порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

4.1.2. предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ;

4.1.3. освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

4.1.4. условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в Колледже в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Колледже иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

4.3. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в Колледже в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы Колледжа, в том числе личными планами педагогического работника.

4.4. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

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

4.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и либо передается на этот период для выполнения другими преподавателями, либо временно по срочному трудовому договору принимается другой преподаватель.

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

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в

течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя Колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.9. По инициативе работодателя изменение условий, определенных сторонами трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, стандартов и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

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

4.11. О введении изменений условий, определенных сторонами трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ).

4.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**4.13. Стороны подтверждают:**

4.13.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;

4.13.2. При составлении расписания занятий Колледж принимает все возможное для исключения нерациональных затрат времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная

последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

4.13.3. Работодатель знакомит педагогических работников с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее чем за 1 рабочий день) путем вывешивания в общедоступных местах и размещении на официальном сайте в сети интернет. В случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления. В свою очередь педагогические работники обязуются ежедневно следить за расписанием занятий и за изменениями в нем.

4.13.4. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического, эпидемиологического или организационного характера) решается руководителем Колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.13.5. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности и оплачивается в полном размере при условии, что работник сам не просит предоставить ему только часть отпуска.

4.13.6. Преподавателям и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска - 56 календарных дней.

4.14. 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 N 644.

4.14.1. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

4.14.2. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или уменьшен.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется трудовым договором, но не менее трех календарных дней.

4.16. В соответствии со ст. 95 ТК РФ накануне нерабочих праздничных дней рекомендуется ограничение привлечения педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку) к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

4.17. В случаях, когда по условиям работы работникам (воспитателю, педагогу организатору, водителю и др.) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого ПВТР (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц. Суммированный учет рабочего времени вводится

работодателем с учетом мнения профкома. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.18. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.19. Администрация колледжа обязана вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.20. В случае неявки на работу по болезни, работник колледжа обязан накануне или в первый день неявки любым доступным способом оповестить работодателя о своей болезни. По окончании болезни представить информацию - номер электронного больничного листа (ЭБЛ).

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

- по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ);

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.256 ТК РФ).

4.22. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.23. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, согласно графику и плану работ, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.24. График и план работы в каникулярные периоды утверждаются директором Колледжа.

4.25. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.26. Запрещается в рабочее и учебное время:

а) отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;

б) созывать собрания, заседания, совещания;

в) освобождать студентов от учебных занятий для выполнения общественных поручений.

4.27. Каждый работник колледжа может уйти с работы в рабочее время по делам службы или другим уважительным причинам только с разрешения директора или руководителя структурного подразделения.

4.28. Администрация колледжа осуществляет контроль за дисциплиной

труда. К нарушителям дисциплины налагаются дисциплинарные взыскания в соответствии со ст.192 Трудового кодекса РФ. Работники, пришедшие на работу в состоянии алкогольного или иного токсического опьянения, не допускаются администрацией к работе в этот день. В таких случаях составляется акт в присутствии представителя профкома и иных свидетелей. Время отстранения от работы не оплачивается. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4.29. Администрация обязуется предоставлять всем сотрудникам перерыв для приема пищи в пределах не менее 1 часа. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, отдельный перерыв для приема пищи не устанавливается. Обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися (на большой перемене).

4.30. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса РФ ежегодно для всех работников колледжа устанавливается минимальная продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней.

4.31. Продолжительность отпуска преподавателей и иных педагогических работников устанавливается - 56 календарных дней.

4.32. Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится в сроки, но не позднее, чем за три дня до его начала.

4.33. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Для преподавателей, уходящих в отпуск массово (в один день) возможно оформлять коллективное уведомление.

4.34. Продление, перенесение на другой срок, разделение и отзыв из ежегодного отпуска, определяемое работодателем, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 Трудового кодекса РФ.

4.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим категориям работников:

- имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- ранее отозванным из отпуска и желающим догулять оставшуюся часть отпуска;
- женщинам, желающим использовать имеющиеся отпуск на текущий рабочий год перед отпуском по беременности и родам, после него либо после отпуска по уходу за ребенком;
- несовершеннолетним;
- совместителям - одновременно с предоставлением отпуска по основному месту работы;
- мужу, если его жена находится в отпуске по беременности и родам.

Если работник имеет право на отпуск в удобное время, он должен известить об этом работодателя, представив подтверждающие документы.

4.36. При наличии финансовых возможностей и согласования с работодателем, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска,

превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (в том числе и дополнительный отпуск) может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

4.37. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст. 125 Трудового кодекса РФ.

4.38. С согласия работника и в исключительных случаях, когда предоставление отпуска сотруднику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Колледжа, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.39. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.40. Для переноса (продления) отпуска по причине временной нетрудоспособности работнику необходимо предъявить больничный лист, при этом отпуск продлевается только в случае болезни самого работника. Если же предъявляется больничный лист по уходу за ребенком или иным членом семьи, то отпуск продлеваться не должен. Кроме того, для переноса или продления отпуска по обстоятельствам (участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя, направление на военные сборы, и др.) работник Колледжа должен подать соответствующее заявление и подтверждающие документы.

4.41. Стороны согласились:

4.41.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (выходные дни) работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ (Приложение №1) и по условиям трудового договора с работником;
- в случае бракосочетания работника до 3 дней;
- работнику-отцу при выписке новорожденного из роддома – 2 дня
- похорон близких родственников – до 3 дней;

4.41.2. Согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ, предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (по заявлению) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дней;
- в случае свадьбы близких родственников – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – свыше 3 дней
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- участникам ВОВ – до 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери 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, - до 14 календарных дней в год.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

(в индивидуальных случаях, на основании решения Совета Учреждения количество дней может быть увеличено).

4.42. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в Колледже система оплаты труда работников устанавливается локально-нормативным актом «Положение об оплате труда работников» с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. N 374 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующие положения об оплате труда государственных образовательных организаций условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. N 374.

5.2.2. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (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.

5.2.3. Разработка и утверждение в Колледже показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- 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 всей организации (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 должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ).

5.2.5. Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5.2.6. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

5.2.8. Размер повышения оплаты труда за работу ***в ночное время*** (с 22 часов до 6 часов) составляет **50 %** часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.9. С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения профкома.

Сверхурочной работой также считается переработка рабочего времени работников. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не

менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2.10. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2.11. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство, молодым специалистам, проверку письменных работ являются обязательными.

5.2.12. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическими другим основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство/кураторство в размере 5000 рублей (согласно Постановления Правительства РФ).

5.2.13. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.15. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.2.16. У работника необходимо получить письменное согласие на выполнение дополнительной работы. Оно может быть выражено в форме заявления. На основании заключенного соглашения работодатель издает соответствующий приказ, в котором должны быть отражены следующие условия:

- вид и срок выполнения дополнительной работы (совмещение должностей);
- содержание дополнительной работы (ссылка на должностную инструкцию по совмещаемой должности);
- согласованный сторонами размер доплаты за выполнение поручаемой работнику дополнительной работы. Минимального или максимального размера доплаты нет, может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника.

5.2.17. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее

выполнении (объяснений о причине отказа или отмены поручения не требуется), предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.2.18. Работодатели ежемесячно в доступной форме выдают работнику на руки расчетные листки, 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 выборного профсоюзного органа (Приложение к Колдоговору).

5.2.19. Установление штатного расписания осуществляется с целью создания оптимальных условий для реализации ФГОС и является компетенцией образовательной организации.

5.3. Стороны договорились устанавливать ежемесячную доплату (дополнительно к выплате, установленной Постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. N 374) педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя, порядок, условия и размеры которой определяется локально-нормативным актами «Положение о классном руководстве».

5.4. Согласно ст.136 Трудового кодекса РФ производить выдачу заработной платы работникам колледжа два раза в месяц по графику: 20 и 5 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выдача расчётных листков осуществляется с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, форма расчетного листка утверждается директором колледжа с учетом мнения представительного органа работников колледжа (Приложение № 5).

5.5. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ.

5.5.1. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

5.5.2. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале, в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу.

5.5.3. Работодатель не выплачивает работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

## 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Стороны содействуют реализации и не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной адаптации.

6.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.2.1. Не допускать экономически и социально необоснованного в Колледже сокращения рабочих мест.

6.2.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. Предоставлять своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме информацию органам службы занятости и профкому при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

6.3. Работникам, для кого работа в Колледже является основной, направленным на обучение работодателем и проходящим обучение с отрывом от производства, предоставлять гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

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

6.5. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

6.6. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

6.7. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет и предпенсионеры;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работникам, успешно применяющим инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

6.8. Повышение квалификации работников может осуществляться в следующих формах:

с отрывом от производства;

без отрыва от производства;

с частичным отрывом от работы;

по индивидуальным формам обучения.

6.9. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

**7.1. Стороны договорились:**

7.1.1. Педагогические работники Колледжа за счет средств соответствующих бюджетов обеспечиваются санаторно-курортными путевками в санатории и профилактории в соответствии с республиканскими и муниципальными нормативными правовыми актами, отраслевыми территориальными соглашениями.

7.1.2. Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по заявлению, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

7.1.3. Для неработающих пенсионеров и работников колледжа предоставлять бесплатный транспорт для грузоперевозок (с оплатой ГСМ).

7.1.4. Обучение работников, проработавших в колледже более 5 лет, а также их детей, производится бесплатно. В случае работы менее 5 лет – предоставляются льготы в размере 20% за каждый отработанный год.

7.1.5. При проведении Дня пожилых людей, Дня Инвалидов и чествования тружеников тыла и участников Великой Отечественной войны организует посильную помощь.

7.1.6. Обеспечение бесплатно работников Колледжа пользованием библиотечным фондам в образовательных целях, в том числе электронным.

7.1.7. Производит единовременную выплату работникам Колледжа за многолетнюю и безупречную работу при достижении общего стажа работы в колледже:

20 лет – 3 500 руб.,

25 лет – 4 000 руб.,

30 лет – 4 500 руб.,

35 лет – 5 000 руб.,

40 лет – 5 500 руб.,

45 и т.д. – 6 000 руб.

Вышеуказанные выплаты производятся при наличии финансовых средств.

7.1.8. Работникам, которые в течение календарного года (либо отработанный период для предоставления отпуска) не находились на больничном, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 (три) календарных дня. Указанные дни не суммируются, не переносятся на следующий год

(сгорают), но могут быть предоставлены в виде денежной компенсации в случае их неиспользования в текущем году (до следующего отпуска).

7.1.9. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия в размере одного должностного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном колледже; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией колледжа.

7.1.10. Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.2. Стороны договорились о **дополнительных гарантиях молодым специалистам:**

7.2.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

7.2.2. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

7.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

7.2.4. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и впервые приступивший к работе в педагогической должности.

7.2.5. Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется Положением об оплате труда работников Колледжа.

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

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

**7.3. Стороны содействуют:**

7.3.1. Повышению качества жизни сотрудников. Привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий.

7.3.2. Популяризации физической культуры и спорта путем привлечения сотрудников в республиканских спартакиадах "Здоровье", туристических слетов, соревнований и др. Выделению денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже (из средств просоюза), в том числе компенсацию приобретенных работниками абонементов в спортивные

секции, бассейн.

7.3.3. Внедрению в организациях различных форм поддержки и поощрения работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить в соответствии со ст.212 ТК РФ:

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложениям № 3 и № 4;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований); затраты на медицинский осмотр, произведенные непосредственно лицом, поступающим на работу, возмещается ему при получении положительного медицинского заключения и после оформления на работу;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- сохранность за сотрудником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- предоставить сотруднику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения руководителем организации нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере среднего заработка;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

В целях улучшения условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков Работодатель обязуется обеспечить:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе по внедрению Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- создание и развитие физкультурно - спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников колледжа к занятиям физкультурой и спортом.
- организацию и проведение мероприятий по профилактике COVID-19, ВИЧ/СПИДа.
- обеспечить условия для занятий физкультурой и спортом.

8.3. Работник обязан в соответствии со ст.214 ТК РФ:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

8.5. В случае необеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.6. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 2.

8.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 9. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Сибайский многопрофильный профессиональный колледж определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 N ВС-21/23 "О профессиональных союзах", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Республиканского соглашения между Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Республики Башкортостан", объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020 - 2022 годы, отраслевым соглашением между Башкирской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021 - 2023 годы (утв. Минобрнауки РБ, Башкирской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ 25.05.2021).

9.2. Стороны совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и профсоюзной организацией на основе коллективного договора в решении социально-экономических проблем работников ГБПОУ СМПК.

9.3. Стороны договорились о том, что:

9.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производить с учетом мотивированного мнения (предварительного согласия) профкома.

9.3.5. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.3.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.3.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3.9. Работодатель освобождает 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.

9.3.10. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.3.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

9.3.13. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, экспертную комиссию педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.3.14. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 99 (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ РФ);
- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 113 (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение локальных актов, устанавливающие систему оплаты труда (ст.

135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)**;**
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

## 10.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в срок не позднее 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, установлением конкретных лиц, виновных в невыполнении коллективно – договорных условий.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки. Работники не вправе объявлять забастовку при выполнении работодателем условий договора (ст.409 – 417 ТК РФ).

10.6. Администрация и профком один раз в шесть месяцев анализируют выполнение коллективного договора и информируют заинтересованные стороны в случае необходимости.

10.7. Итоги выполнения коллективного договора рассматриваются на совместном заседании администрации, профсоюзного комитета, собрания трудового коллектива.

10.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством, согласно ст.54, 55 Трудового кодекса РФ и иных Федеральных законов.

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Подписи сторон:**

| | |
|---|---|
| Работодатель | Председатель |
| Директор ГБПОУ СМПК | первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБПОУ СМПК |
| _____Л.Х. Баймуратов | |
| 1 июля 2021г. | _____ Г.Р. Рахимова |
| м.п. | 1 июля 2021*г.* |
| | м.п. |

Приложение № 1 к Коллективному договору

**Согласовано**
Председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБПОУ СМПК

_____ Р.Г. Рахимова

«01» июля 2021г.

м.п.

**Утверждаю**
Директор ГБПОУ СМПК

_____ Л.Х. Баймуратов

«01» июля 2021г.

м.п.

## Перечень

**должностей работников с ненормированным рабочим днем и количество предоставляемых дней дополнительного оплачиваемого отпуска к основному оплачиваемому отпуску**

| Наименование должности | Количество дней оплачиваемого дополнительного отпуска (календарные дни) |
|---|---|
| Водитель | 3 |

Приложение № 2 к Коллективному договору

**Согласовано**
Председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБПОУ СМПК

_____ Г. Р. Рахимова

«01» июля 2021г.

м.п.

**Утверждаю**
Директор ГБПОУ СМПК

_____ Л.Х. Баймуратов

«01» июля 2021г.

м.п.

# СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

| № пп | Наименование | Срок исполнения | Ответственный за исполнение |
|---|---|---|---|
| 1 | Установить дополнительные электроводонагреватели в общежитии | 2021-2024 | Администрация |
| 2 | Предусмотреть женские комнаты гигиены, постирочные, гладильные, комнаты для сушки белья, камеры хранения личных вещей в соответствии с СанПиН | 2021 | Администрация |
| 3 | Провести реконструкцию бельевой комнаты в общежитии | 2021 | Администрация |
| 4 | Установить дополнительно душевые кабины общежитии | 2021-2024 | Администрация |
| 5 | Приобрести мебель, мягкий инвентарь для студенческого общежития | 2021-2024 | Администрация |
| 6 | Организовать своевременное проведение обучения работников по охране труда, электробезопасности, пожарно-техническому минимуму, оказанию первой помощи пострадавшим | Ежегодно | Администрация |
| 7 | Организовать своевременную выдачу спецодежды, спецобуви, СИЗ и смывающих и (или) обезвреживающих средств | Ежегодно | Администрация |
| 8 | Организовать своевременное проведение периодических медосмотров | Ежегодно | Администрация |
| 9 | Организовать своевременное приобретение и пополнение аптечек первой помощи | Ежегодно | Администрация |
| 10 | Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников | 2023 | Администрация |
| 11 | Приобрести учебную мебель в соответствии с СанПиН | 2021-2024 | Администрация |
| 12 | Провести реконструкцию пола 3,4 этажа учебного корпуса | 2021-2024 | Администрация |
| 13 | Провести реконструкцию освещения в учебном корпусе, мастерских, жилых комнатах общежития | 2021-2024 | Администрация |
| 14 | Провести капитальный ремонт окон в | 2021-2024 | Администрация |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | учебном корпусе, лабораторном корпусе, общежитии | | |
| 15 | Провести капитальный ремонт крыши камнерезной мастерской | 2021-2024 | Администрация |
| 16 | Провести реконструкцию вентиляции в мастерских, лаборатории по приготовлению пищи | 2021-2024 | Администрация |
| 17 | Провести капитальный ремонт актового зала | 2021-2024 | Администрация |
| 18 | Провести закуп оборудования в мастерские и лаборатории в соответствии с ФГОС и СанПиН | 2021-2024 | Администрация |
| 19 | Провести реконструкцию входной группы, санузлов в учебном корпусе, общежитии, столовой в соответствии с программой «Доступная среда» | 2021-2024 | Администрация |
| 20 | Провести специальную оценку условий труда | 2023 | Администрация |
| 21 | Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; | Ежегодно | Администрация |
| 22 | Проведение лекций по профилактике COVID-19, ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний совместно с «Центром здоровья» ЦГБ г. Сибай | Ежегодно | Администрация |

Приложение № 3 к Коллективному договору.

**Согласовано**
Председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБПОУ СМПК

_____ Г.Р. Рахимова

«01» июля 2021г.

м.п.

**Утверждаю**
Директор ГБПОУ СМПК

_____ Л.Х. Баймуратов

«01» июля 2021г.

м.п.

## Перечень профессий и должностей, для бесплатной выдачи санитарной одежды, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

| № пп | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Обоснование № постановления | Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Заведующий библиотекой, библиотекарь | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | Приложение п. 30 к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н | 1 |
| 2 | Архивариус | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;<br>Перчатки с точечным покрытием;<br>Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее | Приложение п.7 к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. N 997н | 1<br>3 пары<br>До износа |
| 3 | Преподаватель, лаборант | **А) При занятости на полировке деталей и изделий проволочными, мягкими и войлочными кругами с применением абразивных порошков, паст, мастик**<br>Комбинезон хлопчатобумажный<br>Рукавицы комбинированные | Прил.12 п.4. Постановление от 25.12.1997 г. N 66 (пост. № 66) | 1 на 1,5 года<br>2 пары |

Приложение № 4 к Коллективному договору

**Согласовано**
Председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБПОУ СМПК
_____ Г. Р. Рахимова
«01» июля 2021г.
м.п.

**Утверждаю**
Директор ГБПОУ СМПК
_____ Л.Х. Баймуратов
«01» июля 2021г.
м.п.

## Перечень профессий и должностей, для бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств

| № пп | Профессия или должность | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на месяц (количество единиц или комплектов) |
|---|---|---|---|---|
| | | **Защитные средства** | | |
| 1 | Лаборанты, преподаватели ДПИ, библиотекари, зав. складом, водители, мастера производственного обучения (при занятости наладкой, сборкой, разборкой, вождением автомашин, при занятости на станках) | Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | Работы с техническими маслами, различными видами производственной пыли, смазочно-охлаждающими жидкостями на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами | 100 мл |
| | | **Очищающие средства** | | |
| 2 | Лаборанты, преподаватели ДПИ, библиотекари, зав. складом, водители, мастера производственного обучения (при занятости наладкой, сборкой, разборкой, вождением автомашин, при занятости на станках) | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах | Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут, различные виды производственной пыли | 300 г<br>500 мл |

Примечание:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает

Приложение № 5 к Коллективному договору

**Согласовано**
Председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБПОУ СМПК

_____ Г.Р. Рахимова

«01» июля 2021г.

М.П.

**Утверждаю**
Директор ГБПОУ СМПК

_____ Л.Х. Баймуратов

«01» июля 2021г.

М.П.

# Форма расчетного листка.

Месяц начисления

Подразделение АУП_Бюджет

**Расчетный листок за Май 2017**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Учреждение: ГБПОУ СМПК | | | | | | | | | |
| **Иванов Иван Иванович** | | | | | | | АУП_Бюджет | | |
| **К выплате:** | | | | | | | Должность | | |
| 0000000011 | | | | | | | | | |
| Общий облагаемый доход: | | | | | | | | | |
| Применено вычетов по НДФЛ: | на "себя" | | | | на детей | | существенн | | |

| Вид | Период | Отработано | | Оплачено | | Сумма | Вид | Период | Сумма |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Дни | Часы | Дни | Часы | | | | |
| **1.Начислено** | | | | | | | **2. Удержано** | | |
| Оклад по дням показатели: Тарифная ставка месячная | | | | | | | Профвзносы | 1 | |
| Оклад по часам (по внутр. совмест-ву) показатели: | | | | | | | | | |
| За категорию или стаж (%) показатели: Процент оплаты - | | | | | | | | | |
| За категорию или стаж (%) (по внутр. совмест-ву) показатели: | | | | | | | | | |
| Почетное звание (по внутр. совмест-ву) показатели: | | | | | | | | | |
| За высшее образование (по внутр. совмест-ву) показатели: | | | | | | | | | |
| Районный коэффициент показатели: Процент оплаты - | | | | | | | | | |
| Всего начислено | | | | | | | Всего удержано | | |
| **3. Доходы в натуральной форме** | | | | | | | **4. Выплачено** | | |
| | | | | | | | Перечислено в банк (аванс) | | |
| Всего натуральных доходов | | | | | | | Всего выплат | | |
| Долг за учреждением на начало месяца | | | | | | | Долг за учреждением на коне | | |