

Представитель работодателя:

И.о. директора государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Башкирский северо-западный
сельскохозяйственный колледж
Валиев И.М.

м.п.

«23» октября 2023 г.



Представитель работников:

Председатель совета трудового коллектива
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Башкирский северо-западный
сельскохозяйственный колледж
Марданова Г.Н.

«23» октября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Башкирский северо-западный сельскохозяйственный колледж
на 2023-2026 годы

Утвержден на общем собрании
работников ГАПОУ БССК
Протокол № 9 от «23» октября 2023 г.

«Зарегистрировано»
ТО ГКУ РЦЭМ по Балтачевскому р-му
23 октября 2023 г. Рег. № 11
/ И.о. начальника ТО Шайхлисламова Л.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Башкирском северо-западном сельскохозяйственном колледже (Далее – колледж).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023 – 2025 годы, Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью 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.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники колледжа в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива

Мардановой Гульнары Надимовны;

Работодатель в лице его представителя - и.о. директора ГАПОУ БССК **Валиева Ильяса Мазгаровича.**

1.3. Работники, не являющиеся членами совета трудового коллектива, имеют право уполномочить совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с «23» октября 2023 года и действует до «23» октября 2026 год. По истечении этого срока стороны вправе продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о прохождении обязательных медицинских осмотров;
- 3) Положение о создании комиссии по охране труда;

4) Положение об оплате труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается на основании Положения об оплате труда работников колледжа.

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

2.5. Учебная нагрузка преподавателям, мастерам производственного обучения находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями, мастерами производственного обучения.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя, мастера производственного обучения в течение семестра по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации 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;
 - восстановления на работе преподавателя, мастера производственного обучения 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.

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

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

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

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

3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости.

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РБ «Об образовании». Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию представителя совета трудового коллектива.

3.5. Согласовывает с советом трудового коллектива приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. При приеме на работу знакомят сотрудников с его должностными обязанностями, трудовым договором под роспись, условиями и оплаты труда, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором. Один экземпляр трудового договора передают работнику.

3.7. Осуществляет подготовку колледжа к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает и согласовывает с советом трудового коллектива должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

3.10. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.11. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи 30 минут.

3.12. Предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с советом трудового коллектива.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и совета трудового коллектива.

3.14. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

3.15. Стороны согласились с тем, что совет трудового коллектива:

3.16. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.17. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.18. Участвует в работе комиссии по приему колледжа к новому учебному году.

3.19. Участвует в работе аттестационной комиссии.

3.20. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

3.21. Работодатель:

3.22. Не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

3.23. Обеспечивает создание во всех организациях комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя совета трудового коллектива.

3.24. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.25. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.26. Обеспечивает соблюдение квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

3.27. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.3. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников один раз в 3 года. Создавать условия для профессионального обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников по профессиям/специальностям, квалификациям, необходимым для колледжа.

Осуществлять финансирование данных мероприятий при выделении средств на эти цели Учредителем.

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174 ТК РФ.

4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

5.2. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией колледжа (п.1. ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из колледжа инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с более высокой квалификацией. При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет;
- матери, имеющие детей до 3 лет;
- лица, имеющие двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие трудовые увечья или профессиональные заболевания в колледже;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

5.6. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

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

6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работниками 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.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, мастера производственного обучения.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа в выходные и праздничные дни выплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограниченной и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников колледжа.

6.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

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

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

6.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

6.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- для проводов детей в армию до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- работающим пенсионерам – до 14 дней.

6.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

6.15. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье - при пятидневной рабочей неделе.

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также установление графика дежурств педагогических работников по учреждению, графиков сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

7. Оплата и нормирование труда, доходы и уровень жизни населения.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников колледжа и в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества затраченного труда и его качества в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5-ое и 20-ое число текущего месяца.

7.3. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины минимального размера заработной платы труда, установленного Федеральным законом.

При невыполнении месячной нормы труда заработная плата, в том числе доплата до минимального размера заработной платы труда, начисляется пропорционально отработанному времени.

7.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется положением об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору. При разработке положений об оплате труда работников государственных учреждений образования условия, порядок и размеры оплаты труда работников не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ.

7.5. Изменение повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы (должностных окладов) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.7. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся не допускается.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.8.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не допускать применения «теневых» схем оплаты труда.

7.8.4. Обеспечивать безусловное соблюдение норм трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений.

7.8.5. Обеспечивать установление соотношения не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов - с самой высокой заработной платой.

7.8.6. Предусмотреть в коллективном договоре дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте в виде надбавки, исходя из выделенного фонда оплаты труда.

7.8.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8. Гарантии и компенсации.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных организаций 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.

При увольнении работника, в том числе руководителя, в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида) ему выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности). Порядок и условия выплаты устанавливаются коллективным договором организации.

Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, 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.

9. Охрана труда и здоровья. Экологическая безопасность.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

9.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

9.3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

9.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место или вид работы с учетом мнения совета трудового коллектива.

9.8. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, определенном законодательством.

9.9. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций. В том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.10. Осуществлять санитарно-бытовое 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.

9.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.12. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой должны входить уполномоченные лица по охране труда совета трудового коллектива.

9.13. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в том числе работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, с учетом требований нового Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденного приказом Минздрава России от 28.01.2021 года № 29н О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования.

9.16. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также данным коллективным договором и соглашениями.

9.17. Организовать обучение по охране труда членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационной комиссии по проверке знаний требований охраны труда, членов комитета (комиссий) по охране труда колледжа, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда совета трудовых коллективов.

9.18. Осуществлять управление охраной труда совместно с советом трудового коллектива.

Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда совета трудового коллектива свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводить совместно с советом трудового коллектива их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусмотреть в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в виде надбавки, исходя из выделенного фонда оплаты труда.

9.19. Создать условия уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда совета трудового коллектива для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.20. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, в размере 10 000 рублей.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

9.21. Возмещать в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством, в размере 10 000 рублей.

9.22. Создать в колледже за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

9.23. Согласно поручения президента РФ Путина В.В. ПП-1998 от 20 октября 2021 года освободить от работы в течение 2-х дней, с сохранением заработной платы, работников при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

Совет трудового коллектива обязуется:

- разрабатывать и предлагать меры поощрения высокопроизводительного труда, способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, создавать и сохранять благоприятный климат в трудовых коллективах;

- осуществлять контроль за соблюдением прав и законных интересов работников при изменении организационно-правовой формы организации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), приватизации, перепрофилировании, банкротстве организации или ликвидации;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов совета трудового коллектива и других работников колледжа;

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учебном процессе;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учебном процессе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

10. Гарантии совета трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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 совете трудового коллектива.

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

10.3. Работодатель представляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

10.4. Члены совета трудового коллектива включают в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.5. Мотивированное мнение совета трудового коллектива учитывается при принятии следующих локальных актов:

- график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установка сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- Положение об оплате труда.

11. Обязательства совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами совета трудового коллектива, в случае, если они уполномочили совет трудового коллектива представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет совета трудового коллектива организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

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

11.6. Направлять учредителю (собственнику) колледжа заявление о нарушении руководителем, 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 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

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

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

11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

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

11.14. Оказывать материальную помощь членам совета трудового коллектива на основании заявлений.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

12. Социально-экономическая политика.

Работодатель:

12.1. Не реже двух раз в год информирует работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности колледжа, представляет Сторонам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации колледжа.

12.2. Предоставляют совету трудового коллектива сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором.

13. Социальная защита трудящихся и населения.

Работодатель:

13.1. Обеспечивает сохранность архивных документов колледжа, в том числе по личному составу.

13.2. Предусматривает в данном коллективном договоре выделение средств на социально-культурные мероприятия в размере 50 000 рублей, устанавливает гарантии работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления их детей, обеспечивает отчисление денежных средств совету трудового коллектива на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

14. Социально-экономическая защита лиц с семейными обязанностями.

Работодатель:

Предусматривает в данном коллективном договоре (с учетом производственных условий) меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также применение дистанционных, удаленных форм занятости, профессиональное обучение и переобучение лиц, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

15. Социальные гарантии молодежи.

Работодатель:

Заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы образовательных организаций, проведении производственной практики, стажировки преподавателей.

15.1. При наличии средств у предприятий предусматривают меры поощрения педагогических работников, мастеров производственного обучения, студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

15.3. Содействуют включению в коллективные договоры мер поддержки молодым специалистам.

15.4. 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 образовательной организацией по основному месту работы.

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

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

15.5. 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 со дня заключения трудового договора.

15.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов).

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств.

Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

15.7. Стороны содействуют:

1) Привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий.

2) Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

3) Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, аттестации.

4) Формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли.

5) 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;

6) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.

7) Созданию советов, клубов, комиссий по работе с молодыми кадрами, в организациях образования, совета трудовых коллективов.

15.8. Стороны рекомендуют:

1) Практиковать в образовательных организациях институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

2) Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов.

3) Предоставлять работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

16. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон. Совета трудового коллектива.

Работодатель:

16.1. Не препятствует созданию совета трудового коллектива. Содействует совету трудового коллектива в их деятельности, признаёт за советом трудового коллектива преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены совета трудового коллектива. Не увольняет или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом совета трудового коллектива либо принимает участие в деятельности совета трудового коллектива в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время.

16.2. Поддерживает инициативу совета трудового коллектива колледжа по заключению коллективного договора и включению в него положений республиканских отраслевых соглашений.

16.3. Содействует сохранению условий коллективного договора колледжа в коллективных договорах филиалов, созданных на базе структурных подразделений колледжа, с учетом характера их производственной деятельности.

16.4. Предоставляет совету трудового коллектива колледжа в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний совета трудового коллектива колледжа, позволяющее совету трудового коллектива колледжа

быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами совета трудового коллектива, в порядке, определенном коллективным договором.

16.5. Принимает меры по обеспечению участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления колледжа, в том числе по предоставлению представителям совета трудового коллектива свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления колледжем.

16.6. Заключает коллективный договор с советом трудового коллектива колледжа как представителем работников в колледже после обсуждения на собрании (конференции) работников и обеспечивает реализацию данного договора.

16.7. Направляет на уведомительную регистрацию коллективный договор в срок, установленный статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

17.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

17.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

17.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

17.5. 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.

17.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

17.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

17.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 56329272446943365375691549892248362578707919225

Владелец Валиев Ильяс Мазгарович

Действителен с 28.03.2023 по 27.03.2024