КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Уфимский колледж радиоэлектроники, телекоммуникаций и безопасности

на 2021- 2024 годы

От работодателя:
Руководитель образовательного учреждения

_____ И.В.Нуйкин
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 29.06.2021

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

_____ О.А.Артамонова
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 29.06.2021

М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию в _____рескоме Профсоюза

Регистрационный №20 от «22» июля 2021г.
Председатель _____ С.Н.Пронина
(Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в филиале ГКУ Центра занятости населения города Уфы по Кировскому району

_____
(указать наименование органа)

Регистрационный №___ от «___»_____20__г.
Руководитель _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы по Кировскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«23» июля 2021 г.
Регистрационный номер 66
Подпись (Якупова Т.Р.)

Принят на собрании коллектива работников
Протокол № 1 от 29.06.2021 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Уфимский колледж радиоэлектроники, телекоммуникаций и безопасности.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя Нуйкин Игорь Вячеславович (далее – работодатель)
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя Артамонова Ольга Анатольевна (далее – профком).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

В случае изменения условий ОТС или заключения нового соглашения одна из сторон в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

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

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

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет.

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

1.19. К настоящему коллективному договору прилагаются:

Соглашение по охране труда (Приложение 1);

Форма расчетного листа (Приложение 2).

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

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

4. Обеспечивать:

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

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия

решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

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

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

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

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

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

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- введение, а также отмену работы всех или отдельных работников в режиме дистанционной (удаленной) работы;
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий, награждению ведомственными, государственными и иными наградами;
- изменение условий труда.

2.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие:

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС);

- график аттестации работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, в том числе условия и порядок осуществления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников, премий и иных поощрительных выплат, оказания материальной помощи, использование экономии фонда оплаты труда (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, п.п. 2.8, 4.5 ОТС);
- объем педагогической нагрузки заместителей руководителя и совместителей (п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374, п.4.6 ОТС);
- расписание уроков (занятий) (п.2.8 ОТС);
- план и график работы учреждения по выполнению педагогическими работниками обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы со студентами, участие работников в воспитательных, оздоровительных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, в том числе участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах образовательной деятельности учреждения (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя (п.4.10.3 ОТС);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период (п.2.8. ОТС);

- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- введение суммированного учета рабочего времени (п.4.12 ОТС);
- оплата труда педагогических работников в случае истечения срока действия их квалификационных категорий (п.7.5 ОТС);
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;
- должностные инструкции работников.

2.6. Профком:

1. Строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе.
2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.
3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в органах власти и управления, комиссии по трудовым спорам, суде.
4. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- правильностью и своевременностью оплаты труда;
- состоянием охраны труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении;
- соблюдением порядка аттестации работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

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

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

7. Осуществляет проверку полноты, правильности удержания и своевременности перечисления членских профсоюзных взносов в профсоюзный орган.

8. Информирует членов Профсоюза о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утвержденным 03 декабря 2019 года, в пределах утвержденной сметы

доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

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

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

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

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

3.4. Стороны подтверждают:

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

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

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

4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим звания: «Почетный работник СПО», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель РБ».

5. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

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

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

8. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

9. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников (п.3 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н).

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

11. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих 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;
- изменение семейного положения работника.

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

13. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

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

15. В день увольнения работнику работодатель выдает справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

16. Работодатель по ходатайству выборных профсоюзных органов имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

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

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

3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику устанавливается в размере не ниже среднего заработка.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии), в т.ч. в других местностях (филиале).

3.9. Работодатель:

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

2. Предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 6 часов в

неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

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

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

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

3.11. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения социально-значимыми объектами: спортивным и тренажерным залом, библиотекой.

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Стороны подтверждают, что:

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

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя при:

− уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

− восстановлении (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

− возвращении на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

− выходе работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

7. Предоставление учебной нагрузки руководителю, его заместителям, руководителям структурного подразделения (филиала), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки и не нарушается п.4.2.3 настоящего договора.

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

8. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 39 часов в неделю для медицинских работников;

- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника.

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

− руководитель (директор).

18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

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

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

4.3. В случаях, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с продолжительностью учетного периода один календарный год с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

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.

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

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

4.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с

детства, независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК).

4.7. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

− по соглашению между работником и работодателем;

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

4.8. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается не более 2 часа. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

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

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

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

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

4.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной квалификационными характеристиками, трудовым договором, допускается по письменному распоряжению работодателя, с

письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

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

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

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

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

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня и членам профкома - 2 календарных дня;
- для участия в заседании аттестационной комиссии при аттестации в целях установления квалификационной категории – 1 день.

Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – 35 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности
- 5 дней.

4.16. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня (Указ Президента РБ от 02.02.95 №УП-71 "О дополнительных мерах по охране материнства и детства").

4.17. Работникам, являющимся народными дружинниками, внештатными сотрудниками полиции предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 10 календарных дней.

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

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, изменений размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), недопущение задолженности по заработной плате и другим причитающимся работникам выплат.

5.2. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.
2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников ГБПОУ УКРТБ.
3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера ГБПОУ УКРТБ.
4. При наличии средств работникам оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи ГБПОУ УКРТБ.

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

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

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

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

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

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

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

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

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или опасных) условиях труда в соответствии с действующим законодательством, предусматривающим выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

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

12. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются Положением об оплате труда работников учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 № 374. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому языку и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам являются обязательными.

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

персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

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

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

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

18. Работникам, награжденным ведомственными, государственными и иными наградами, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку:

19. Экономия фонда оплаты труда направляется на осуществление стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, иных поощрительных выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам.

20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 5 числа и 20 числа каждого месяца.

Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и в трудовых договорах работников.

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

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

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

24. Изменение условий оплаты труда, производится:

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

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

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

25. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (Приложение № 8).

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

27. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.3. Руководитель учреждения, используя различные каналы коммуникации (собрания, совещания, педсоветы, отчеты и др.), информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, средних заработных плат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплат по категориям работников.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

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

6.2. Стороны договорились:

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

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

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

6.3. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимает меры по переводу 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 его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

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

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных, государственных и иных наград;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов труда;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель профкома, члены профкома;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

7.2. Аттестационной комиссией учреждения осуществляется аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и осуществление рекомендаций по возможности назначения на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но

обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	преподаватель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку

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

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,

- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

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

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

7.5. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

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

7.6. Сроки (графики) аттестации педагогических и иных работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

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

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

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

Работодатель обеспечивает реализацию этого права работникам.

7.10. Работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

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

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12- 1077.

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

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

4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 1).

5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

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

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

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

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

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

11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 6).

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

13. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

14. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

15. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

17. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одной минимальной заработной платы (МЗП), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

19. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

8.2. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.3. Выделяет средства в размере 10000 руб. на оздоровление работников по основному месту работы и их детей путем частичной компенсации стоимости санаторно-курортных путевок, пропорционально количеству поданных заявлений на компенсацию (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности). Распределение средств производится в период с 01 по 15 декабря текущего года, выплата производится до конца текущего календарного года.

8.4. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- выделяет средства в размере 10000 руб. на оздоровление работников по основному месту работы путем частичной компенсации стоимости занятий спортом в клубах и секциях, пропорционально количеству поданных заявлений на компенсацию (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности). Распределение средств производится в период с 01 по 15 декабря текущего года, выплата производится до конца текущего календарного года.

- организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

8.5. Работники обязаны:

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

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

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

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

8.7. Профком:

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

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

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

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

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

9.2. Стороны подтверждают:

1. Работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы (в пределах средств, направляемых на оплату труда).

2. Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободных дней работников). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

9.3. Работодатель:

1. Создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

2. Оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи:

- женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;
- женщинам в связи с 55-летием;
- мужчинам в связи с 60-летием;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;
- смерть (гибель) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника или лица, находящегося на его иждевении;
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- необходимость лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- смерть самого работника;
- в связи с юбилейными датами (пятидесятилетие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие: 50, 60, 70, 80, 90 лет);
- государственная регистрация заключения брака;
- в связи с выходом на пенсию.

3. При наличии финансовых возможностей за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется доплата суточных расходов:

- в Москву и Санкт-Петербург - 1000 рублей за каждый день нахождения в командировке;
- в другие регионы - 700 рублей за каждый день нахождения в командировке;
- по Республике Башкортостан - 400 рублей за каждый день нахождения в командировке.

X. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

10.1. Стороны:

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

2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

3. Практикуют институт наставничества.

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

10.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению молодыми специалистами аттестации на квалификационную категорию.

2. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь семье при рождении ребенка в размере в соответствии с Положением о материальной помощи.

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

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

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

10.3. Работодатель:

1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего образования, профессиональных образовательных учреждений, в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, профессиональные образовательные учреждения**,** имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременную стимулирующую выплату в размере одной ставки заработной платы, оклада в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

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

3. В соответствии с абз. 4 ст. 9.1. Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. N 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», ежегодно выплачивает стимулирующие выплаты молодым специалистам в размере 3000 рублей, при наличии соответствующего заявления. Выплата производится в период с 01 по 30 декабря текущего года, пропорционально фактически отработанному количеству календарных месяцев.

4. В соответствии Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 05.08.2013 г. №351 «Об единовременной стимулирующей выплате молодым педагогам государственных образовательных учреждений Республики Башкортостан», выплачивает единовременную стимулирующую выплату молодому педагогу в год приема его на работу в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

10.4. 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 учреждением по основному месту работы.

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

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

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

XI. ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель:

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

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

3. Предоставляет профкому бесплатно отдельное помещение площадью не менее 10 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.

4. Способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

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

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

11.3. Стороны признают:

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

профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

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

Перемещение или временный перевод этих работников на другую работу по инициативе работодателя не производится без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст. 374 ТК РФ.

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

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

11.5. Стороны подтверждают:

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

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

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

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

Председателю первичной профсоюзной организации может устанавливаться ежемесячная стимулирующая выплата из фонда экономии выплат стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 1500 рублей;

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к ведомственным, государственным и иным наградам работников из числа профсоюзного актива.

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

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

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

3) Обращается в вышестоящие профсоюзные органы, надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателя (его представителей), нарушившего социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

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

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

- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

- своевременность выплаты заработной платы;

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

- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

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

- создание безопасных и комфортных условий труда работников;

- прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.

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

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

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

8) Добивается восстановления на работе незаконно уволенного работника.

9) Оказывает руководителю образовательного учреждения (члену Профсоюза) правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательном учреждении; профилактика нарушений;

- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- разработка и заключение коллективного договора, соглашения по охране труда и др.;

- предупреждение и разрешение индивидуальных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

10) Совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом обучает членов Профсоюза практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.

11) Ходатайствует перед работодателем по вопросам:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

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

- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;

- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с

организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

Приложение 1

Соглашение по охране труда

Администрация и профком ГБПОУ УКРТБ заключили настоящее соглашение о том, что в течении 2021 года, руководство колледжа планирует по мере финансирования Министерством образования и науки РБ выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п / п	Мероприятия	Затраты на выполн. (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Приведение искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях к нормам в соответствии с СниП 11-4-79	394,2	В течении года	Гл. энергетик
2.	Приведение зданий, сооружений, помещений К нормам в соответствии с требованиями СниП 2.08.02-89	306,953	В течении года	Зам. директора
3.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, уборных) в соответствии с требованиями СНиП 2.9.04-87	536,2	В течении года	Зам. директора
4.	Мероприятия, связанные с обеспечением работников спецодеждой, спец. обувью и др. Средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	11,52	В течении года	Зам. директора
5.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями нормативных документов	6,0	В течении года	Инженер по охране труда
6.	Проведение медицинских осмотров	182,0	Август - сентябрь 2021	Зам. директора

Директор Нуйкин И.В.
Председатель профкома Артамонова О. А.

Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по охране труда

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о комиссии по охране труда (далее – Комиссия) разработано в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии.

1.2. В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, охране труда и экологии, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами ГБПОУ УКРТБ.

1.3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда ГБПОУ УКРТБ, одной из форм участия работников в управлении колледжем в области охраны труда, отстаивании своих законных прав и интересов на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранение здоровья работников. Работа комиссии строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации. Численность, персональный состав комиссии определяются по взаимной договоренности между работодателем и профкомом первичной профсоюзной организации колледжа и утверждаются приказом работодателя.
Выдвижение в состав комиссии представителей работников колледжа осуществляется на основании решения профкома.

1.5. Срок полномочий комиссии соответствует сроку полномочий профкома первичной профсоюзной организации. При необходимости (неудовлетворительная работа, увольнение членов комисси и т.п.) каждая сторона вправе отозвать из состава комиссии своих представителей и выдвинуть новых.

2. **Функции комиссии**

Комиссия осуществляет следующие функции:

2.1. Организация и осуществление взаимодействия с государственными органами управления охраной труда, в том числе инспекцией труда, другими государственными органами надзора и контроля, технической инспекцией труда профсоюзов, уполномоченными по охране труда профсоюзной организации, другими комиссиями профкома, со всеми службами и категориями работников организации.

2.2. Обеспечение профсоюзного контроля за состоянием условий труда и техники безопасности непосредственно на рабочих местах, выполнение мероприятий по охране труда и экологии, предусмотренных коллективным договором.

2.3.Проведение ежегодных смотров по охране труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

2.4. Информирование работников колледжа:

– о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

– результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

– действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, правильностью их применения и организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.
2.5 Рассмотрение предложений работодателя, профкома, работников по устранению выявленных нарушений в сфере охраны труда, созданию в организации безопасных условий труда; выработке программ, рекомендаций, решений и др., отвечающих требованиям охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
2.6. Оказание содействия работодателю:
– в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда, а также проверок знаний требований охраны труда, регулярного обучения и повышения знаний работников, профсоюзного актива по вопросам законодательства, норм и правил безопасности в области охраны труда;
– внедрении в трудовой процесс более совершенных технологий, новой техники с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;
– рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в колледже, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлении контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования, направляемых на улучшение условий охраны труда;
– создании системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

3. **Порядок работы комиссии**

3.1. Комиссия из своего состава избирает председателя, двух заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей – представитель профкома первичной профсоюзной организации, секретарем – работник службы охраны труда.
3.2.Заместители председателя комиссии по указанию или по согласованию с председателем комиссии осуществляют его функции и имееют право подписи документов при отсутствии председателя.
3.3. Ответственный секретарь комиссии может не быть членом профкома. Он осуществляет:
– оперативный контроль за исполнением планов, рекомендаций комиссии, решений профкома, выполняет указания председателя или заместителей председателя;
– готовит проекты планов работы комиссии, рекомендаций, решений, заключений профкома и комиссии по соответствующим вопросам, контролирует их прохождение и необходимые согласования;
– оповещает членов комиссии, а также привлекаемых к работе с ней о времени и месте проводимых мероприятий;
– по согласованию в установленном порядке может представлять комиссию в других общественных формированиях, осуществлять необходимые связи со средствами массовой информации.
3.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разработанными ею регламентом и планом работы, которые рассматриваются и утверждаются на ее заседаниях и являются составной частью плана работы профкома колледжа.
Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, и считаются правомочными, если в их работе участвуют более половины членов комиссии.
Решения комиссии принимаются в форме постановления открытым голосованием большинством голосов при наличии кворума и носят рекомендательный характер.
3.5.Комиссия отчитывается о проделанной работе перед профкомом не реже одного раза в год. Председатель комиссии информирует профком о принимаемых комиссией решениях.

3.6. Члены комиссии проходят обучение по охране труда на специализированных курсах за счет средств колледжа по направлению работодателя не реже одного раза в три года.
3.7. Члены комиссии отчитываются о проделанной работе перед профкомом первичной профсоюзной организации не реже одного раза в год.
3.8. Деятельность комиссии финансируется администрацией и профкомом в пределах утвержденных расходов на эти цели.

4. **Права комиссии**

Комиссия имеет право:
4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профзаболеваний, наличии вредных производственных факторов и мерах по защите от них, существующем риске повреждения здоровья.
4.2. Заслушивать на заседаниях комиссии:
– сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других ответственных работников колледжа о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
– руководителей и других работников колледжа, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия.
4.3. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.
4.4. Вносить работодателю предложения о поощрении работников колледжа за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.
4.5. Беспрепятственно посещать места работы членов профсоюза и соответствующие службы колледжа для выяснения вопросов, входящих в компетенцию комиссии; содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

5. **Номенклатура дел комиссии**

Для осуществления своей деятельности комиссия должна иметь следующую документацию:
– развернутый список членов комиссии;
– перспективный (на год), текущий (квартальный, месячный) планы работы;
– оперативные планы работы (по выполнению принятых решений и др.);
– журнал протоколов заседаний комиссии;
– копии постановлений, рекомендаций, подготовленных комиссией для рассмотрения работодателем, профсоюзным комитетом;
– документы по обучению профсоюзного актива;
– статистические отчеты по установленным формам.

Приложение 3

ПОЛОЖЕНИЕ

об уполномоченном лице по охране труда профсоюзного комитета ГБПОУ УКРТБ

Положение определяет порядок работы уполномоченного по осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза в сфере охраны труда в ГБПОУ УКРТБ.
1.2. Профсоюзный комитет, профбюро обеспечивают избрание уполномоченного, а работодатель образовательной организации содействуют его избранию.
1.3. Уполномоченный является членом Профсоюза и не занимает должность, в соответствии с которой несет ответственность за состояние условий и охраны труда в образовательной организации.
1.4. Уполномоченный является представителем профсоюзного комитета образовательной организации.
1.5. Уполномоченный избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников образовательной организации на срок полномочий выборного профсоюзного органа.
1.6. Избрание уполномоченного подтверждается протоколом профсоюзного собрания. Уполномоченному выдается соответствующее удостоверение.

1.7. Уполномоченный в своей деятельности взаимодействует с руководителем и должностными лицами структурного подразделения образовательной организации, службой охраны труда, техническими и внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, органами федеральной инспекции труда, другими органами надзора и контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы охраны труда.
1.8. Уполномоченный представляет профсоюзную сторону в комиссии по охране труда, создаваемом в соответствии ст. 218 ТК РФ.
1.9. Уполномоченный руководствуется в своей работе Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзной организации) и ее выборных органов, коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами по охране труда, инструкциями, правилами и нормами по охране труда, настоящим Положением.
1.10. Уполномоченный отчитывается о своей работе перед профсоюзной организацией не реже одного раза в год.
1.11. Профсоюзная организация вправе отозвать уполномоченного до истечения срока действия его полномочий в случае невыполнения им возложенных на него обязанностей, отсутствия необходимой требовательности с его стороны по защите прав работников на охрану труда.
1.12. Руководитель и профсоюзный комитет ГБПОУ УКРТБ, должностные лица структурных подразделений, органы государственного надзора и контроля, внештатная техническая и техническая инспекции труда Профсоюза оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него общественных обязанностей.

II. Основная задача уполномоченного

Основной задачей уполномоченного является осуществление общественного (профсоюзного) контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, соблюдением руководителем и должностными лицами структурных подразделений образовательной организации законных прав и интересов работников в области охраны труда, сохранением их жизни и здоровья посредством реализации своих прав и обязанностей, определяемых данным Положением.

III. Права и обязанности уполномоченного

3. Уполномоченный имеет следующие права и обязанности:
3.1. Проводить общественный (профсоюзный) контроль в ГБПОУ УКРТБ по соблюдению государственных требований по охране труда, локальных актов по охране труда в форме обследований, проверок единолично или в составе комиссий за:
- соблюдением руководителем ГБПОУ УКРТБ, руководителями и должностными лицами структурных подразделений требований охраны труда на рабочих местах, норм законодательства о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- своевременным сообщением руководителем ГБПОУ УКРТБ, руководителями и должностными лицами структурных подразделений о происшедших несчастных случаях, фактах выявления профессиональных заболеваний работников;
- соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда на рабочих местах;
- обследованием технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие требованиям их безопасной эксплуатации, а также наличие и комплектность средств пожаротушения, содержания и состояния путей эвакуации;
- проверками систем освещения, отопления, вентиляции и кондиционирования;
-. обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, необходимыми по условиям труда;
- содержанием санитарно-бытовых помещений и исправностью санитарно-технического оборудования;
- предварительными при поступлении на работу и периодическими медицинскими осмотрами и соблюдением медицинских рекомендаций при трудоустройстве;
- своевременным и регулярным обновлением информации на стендах и уголках по охране труда.
3.2. Выдавать руководителю, руководителям структурных подразделений и должностным лицам обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
3.3. Получать от руководителей и должностных лиц структурных подразделений информацию о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и фактов выявленных профессиональных заболеваний, обязательному социальному страхованию работников.
3.4. Принимать участие в комиссии по расследованию несчастных случаев, выявлении фактов профессиональных заболеваний с целью защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного их здоровью.
3.5. Предъявлять требования к руководителю ГБПОУ УКРТБ, руководителям структурных подразделений и должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.
3.6. Осуществлять контроль за выполнением руководителем мероприятий по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда, а также мероприятий по

результатам проведения аттестации рабочих мест (с 1 января текущего года – специальной оценки условий труда) и расследования несчастных случаев на производстве.
3.7. Обращаться к руководителю и в профсоюзный комитет ГБПОУ УКРТБ, в техническую инспекцию труда Профсоюза, в территориальную государственную инспекцию труда с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, ответственных за нарушения требований законодательства об охране труда.
3.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, выполнения работодателем обязательств (мероприятий) коллективного договора и соглашения по охране труда, изменениями условий труда,
3.9. Участвовать в разработке мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда.
3.10. Информировать работников ГБПОУ УКРТБ, структурных подразделений о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий и охраны труда и принятых мерах по их устранению.
3.11. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию оборудования, в том числе учебного и лабораторного, защитных устройств, а также по приемке учебных и вспомогательных объектов колледжа к новому учебному году.
3.12. Принимать участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в ГБПОУ УКРТБ, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
3.13. Принимать участие в работе аттестационной комиссии по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда (с 1 января текущего года – специальной оценки условий труда) в ГБПОУ УКРТБ.
3.14. Направлять в адрес руководителя и в профсоюзный комитет предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда.
3.15. Проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в соответствии с Порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию по охране труда.

IV. Гарантии деятельности уполномоченного

4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ уполномоченному предоставляются гарантии, которые устанавливаются коллективным договором или другим локальным нормативным актом образовательной организации, а именно:
4.1. Оказание со стороны работодателя содействия в реализации прав уполномоченного по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условия труда.
4.2. Обеспечение за счет средств образовательной организации нормативными документами и справочными материалами по охране труда.
4.3. Предоставление для выполнения возложенных на него обязанностей не менее 8 часов в месяц с оплатой в размере его должностного оклада.
4.4. Оплата обучения по программам, установленным Порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию по охране труда с освобождением на время обучения от основной работы и оплатой в размере должностного оклада.
4.5. В соответствии со статьями 25 и 27 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченный не может быть подвергнут

дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу, увольнению по инициативе руководителя ГБПОУ УКРТБ без предварительного согласия профсоюзной организации.
4.6. За активную и добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в образовательной организации, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, уполномоченный материально и морально поощряется в форме доплаты к должностному окладу, предоставления дополнительного отпуска, оплаты путевки на санаторно-курортное лечение и отдых из средств образовательной организации или профсоюзного комитета.
4.7. По итогам Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» уполномоченному, занявшему первое место среди уполномоченных образовательных организаций субъекта РФ, региональной (межрегиональной) организацией Профсоюза присваивается звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» с использованием мер морального и материального поощрения; уполномоченный награждается Почетной грамотой ЦС Профсоюза.
4.8. Уполномоченный несет ответственность за соблюдение настоящего Положения.
4.9. Руководитель и должностные лица ГБПОУ УКРТБ несут ответственность за нарушение прав уполномоченных по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение 4

Перечень работ и профессией, к которым предъявляются повышенные требования безопасности в подразделениях организации.

1. Механик
2. Сантехник
3. Электромонтер

Приложение 5

Перечень должностей и работ, к выполнению которых допускаются лица, прошедшие обучение и проверку знаний в соответствующих квалификационных комиссиях.

1. Электромонтер
2. Энергетик

Приложение 6

Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации.

№№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1.	Гардеробщик (2 чел.)	Халат х/б	2 шт.
2.	Сантехник 1 чел.	1. костюм х/б 2. руковицы комбинированные 3. сапоги резиновые 4. костюм брезентовый 5. куртка ватная	2 шт. 24 шт. 2 пары 2 шт. 2 шт. 1 шт.
3.	Механик (1 чел.)	1.халат х/б 2.руковицы 3.валенки 4. куртка ватная 5.шапка	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
4.	Уборщик служебных помещений (5 чел.)	1. халат х/б 2. резиновые перчатки 3. галоши	5 шт. 60 шт. 5 пар
5.	Электромонтер	1. полукомбинизон х/б 2. перчатки диэлектрические 3. галоши диэлектрические 4. куртка ватная 5. костюм х/б	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.

6.	Водитель (1 чел.)	1. халат х/б 2. куртка ватная 3. сапоги резиновые 4. руковицы х/б	1 шт. шт. 1 шт. 1 шт. 24 шт.
7.	Дворник (1 чел.)	1. костюм х/б 2. сапоги резиновые 3. валенки 4. куртка ватная 5. руковицы х/б	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 24 шт.
8.	Комендант	1. халат х/б	1 шт.

Приложение 7

Комплектация аптечки "ФЭСТ" для оказания первой помощи работникам

1	Жгут кровоостанавливающий	1 шт.
2	Бинт марлевый медицинский нестерильный 5 м х 5 см	2 шт.
3	Бинт марлевый медицинский нестерильный 5 м х 10 см	2 шт.
4	Бинт марлевый медицинский нестерильный 7 м х 14 см	1 шт.
5	Бинт марлевый медицинский стерильный 5 м х 7 см	2 шт.
6	Бинт марлевый медицинский стерильный 5 м х 10 см	2 шт.
7	Бинт марлевый медицинский стерильный 7 м х 14 см	1 шт.
8	Пакет перевязочный стерильный	1 шт.
9	Салфетки марлевые медицинские стерильные, не менее 16 х14 см №10	1 уп.
10	Лейкопластырь бактерицидный, не менее 4 см х 10 см	2 шт.
11	Лейкопластырь бактерицидный, не менее 1,9 см х 7,2 см	10 шт.
12	Лейкопластырь рулонный, не менее 1 см х 250 см	1 шт.
13	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	1 шт.
14	Ножницы	1 шт.
15	Перчатки медицинские нестерильные	1 пара
16	Футляр для аптечки	1 шт.

Форма расчетного листа

Приложение 8

Учреждение: ГБПОУ УКРТБ								
Ф.И.О. **К выплате:**						Подразделение Должность		
Таб.номер								
Общий облагаемый доход:								
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"			на детей			имущественных	

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1.Начислено							**2. Удержано**		
Оклад по дням		15	120	15			НДФЛ исчисленный		
Оклад по дням (по внутр. совмест-ву)		15	60	15			Профвзносы		
Оклад преподавателя		19	125	19					
Оклад преподавателя (по внутр. совмест-ву)		19	125	19					
Дни неоплачиваемые согласно табелю									
Доведение до МРОТ									
Пед.зарплата									
Пед.зарплата п/у									
За проверку тетрадей									
За национальный язык									
За классное руководство									
За квалиф. категорию									
За завед. кабинетом									
За завед. кафедрой									
За работу в гр.повыш.уровня									
За высшее образование									
За качество									
Персональный повышающий коэффициент									
Повышающий коэффициент ПКГ									
За стаж									
За звание									
Доп. часы									
Под.курсы суммой									
Премия									
Пособие по уходу за ребёнком до 1.5 лет									
Отсутствие по болезни (дни)									
Оплата больничных листов									
Оплата больничных листов за счет работодателя									
Районный коэффициент									
Районный коэффициент (по внутр. совмест-ву)									

Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							**4. Выплачено**		
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		