

Министерство образования и науки Республики Башкортостан
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Мелеузовский многопрофильный профессиональный колледж

Регистрационный № 10
Председатель райкома
профсоюза работников
АПК Мелеузовского района
и города Мелеуз

А.В. Суботин
Подпись А.В. Суботин
«30» 10 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения
Мелеузовский многопрофильный
профессиональный колледж
на 2021-2023 гг.

Представитель работодателя:

Директор ГБПОУ ММПК

Самигуллина Р.М.
Подпись Самигуллина Р.М.
«29» 12 2020 г.
МП



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Баянов А.Я.
Подпись А.Я. Баянов
«29» 12 2020 г.
МП



Филиал ГКУ Южный межрайонный ЦЗН
по Мелеузовскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«13» января 2021 г.
Регистрационный № 3
Подпись А.В. Суботин

Утвержден на общем собрании
работников ГБПОУ ММПК
«29» 12 2020 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 Мелеузовский многопрофильный профессиональный колледж (далее - колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя директора Самигуллиной Риты Мадариковны (далее – работодатель), действующего на основании Устава учреждения.

- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя работников председателя профсоюзного комитета колледжа Баянова Анвара Явдатовича (далее – профком), действующего на основании Протокола № 06 от 11.11.2019г. отчетно-выборного профсоюзного собрания Первичной профсоюзной организации ГБПОУ ММПК .

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

1.5. Работники должны быть ознакомлены с коллективным договором под роспись.

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 ее проведения.

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий сторон коллективного договора, установленный трудовым законодательством. Условия коллективного

договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменений в трудовом законодательстве Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов, касающихся трудовых отношений, работодатель (профком) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

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

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

1.13. 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 (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями действующего коллективного договора.

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

1.15. 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 проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

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

1.17. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. 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 внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. Установить, что официальными источниками информации для всех работников колледжа являются: официальный сайт колледжа, информационный стенд колледжа («Доска объявлений»), общие группы в социальной сети Whatsapp: чаты (Доска объявлений, СМИ), «ВКонтакте», «Инстаграмм». При этом, стороны коллективного договора соглашаются и признают, в том числе, в части наступления юридических последствий, что информация размещенная работодателем во всех вышеуказанных

источниках информации считается доведенной до сведения работников в установленном порядке и работники не вправе ссылаться на свою неосведомленность в каких-либо вопросах, касающихся всех работников либо их большинства. К такому информированию не относятся обязательные персональные уведомления работников, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении, изменении условий трудового договора и т.п.

1.21. В целях эффективной организации работы, оперативного решения вопросов организационного, учебно-методического, производственно-хозяйственного, бытового характера и т.д. проводятся, в том числе, он-лайн производственные совещания, участие в которых является обязательным для всех работников колледжа. В условиях сложившейся эпидемиологической обстановки он-лайн совещания являются доступной альтернативой для совместного решения рабочих вопросов, а также заменяют собой оперативные совещания и собрания трудового коллектива для обсуждения значимых вопросов, в силу чего участие в них является обязательным для всех членов трудового коллектива и не отдается на усмотрение работников. Информация о проведении таких совещаний размещается в социальной сети Whatsapp в чате – «Доска объявлений» вместе со ссылкой для подключения, а также доводится до работников руководителями структурных подразделений. По итогам проведения производственных совещаний составляется Протокол производственного совещания, с которым может ознакомиться любой работник, как присутствовавший на совещании, так и не присутствовавший на нем.

1.22. К настоящему коллективному договору прилагаются:

- Положение об оплате труда;
- Штатное расписание;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Изменения в правила внутреннего трудового распорядка;
- Приказ о создании комиссии по трудовым спорам;
- Приказ о создании комиссии по охране труда работников;
- Приказ об утверждении Плана мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и отдыха обучающихся и сотрудников колледжа на 2020-2021 г.;
- План мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и отдыха обучающихся и сотрудников колледжа на 2020-2021 г.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. 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.

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

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

2.1.4. Использовать формат переговоров с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и 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 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (педагогический, методический 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.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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 предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон при возникновении спорных ситуаций либо при возникновении предполагаемых спорных ситуаций.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, установленных ТК РФ, содержащих нормы трудового права (статьи 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 (статья 74 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 статьи 81 ТК РФ;

- привлечение работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 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 (статья 196 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

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

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (статья 81 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- график отпусков (статья 123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

2.6. Профком обязуется:

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

2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде не ущемляя прав работодателя и соблюдая нормы, определенные законодательством Российской Федерации.

4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации (размер определяется профкомом).

5. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- за состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения) в случае возникновения трудовых споров, в том числе предполагаемых трудовых спорах.

7. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8. Осуществлять проверку перечисления членских профсоюзных взносов и удержания взносов.

9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Организовать работу по вступлению работников в членство профкома.

11. Организовать работу по всеобщему доступу работников к официальным источникам информации колледжа, разъяснить о необходимости присоединения в общие группы колледжа, созданные посредством сети «Интернет», обеспечить выполнение работниками распоряжений работодателя, руководителей структурных подразделений, указанных (размещенных) в официальных источниках информации колледжа.

12. Обеспечить предоставление необходимых объяснений со стороны работников по причине отсутствия на производственных совещаниях колледжа, непредставления информации о нахождении на амбулаторном и стационарном лечении работников.

13. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза, субботники, дежурство ДНД, способствует организации порядка материально-технической работы колледжа, иные общественные мероприятия.

14. Содействовать в организации обязательного ежегодного медицинского осмотра работников колледжа и обеспечить допуск педагогических работников к началу учебного года в срок, указанный в распоряжении работодателя.

15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

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

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

18. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор, принимать меры к примирению при возникновении трудовых споров.

19. Организовать информирование, правовой всеобуч для работников.

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

21. Участвовать совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников колледжа и обеспечения их новогодними подарками до 18 лет.

22. Обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

23. Предоставлять отчетность работодателю по исполнению Правил внутреннего трудового распорядка колледжа и обеспечить надлежащее

соблюдение трудовых обязанностей работников колледжа, не нарушая права и законные интересы работодателя и других работников колледжа.

24. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ ММПК в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации по заявлению сторон коллективного договора.

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 с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

2.9. Стороны считают, что 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.

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:

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

3.4.2. Работодатель (уполномоченное лицо) обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить 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. Работник в свою очередь также обязан ознакомиться под роспись со всеми действующими в организации локальными нормативно-правовыми актами и соблюдать их требования, а также обязан знакомиться с изменениями, вносимыми в локальные акты и вновь принятыми локальными нормативными актами. Работодатель вправе требовать исполнения требований локальных нормативных актов. Неисполнение требований локальных нормативных актов работником является дисциплинарным нарушением.

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

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.4.4. Руководитель 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.

3.4.5. 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 в рамках требований законодательства к педагогическим работникам, за исключением случаев когда работник сам отказался от прохождения аттестации, в то время как работодатель его отправлял на таковую.

3.4.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат;

- условие об обязанности педагогических работников предоставлять запрашиваемую работодателем отчетную документацию, необходимую для трудового процесса и предусмотренную должностной инструкцией;

- обязательство ознакомиться с предварительной тарификацией педагогических работников за 2 месяца до начала предстоящего учебного года;

- условие об обязанности педагогических работников систематически повышать свой профессиональный уровень, соблюдать выполнение показателей критериев оценки эффективности работы преподавателей и образовательного учреждения, утвержденных решением руководителя колледжа, принимать меры по повышению эффективности деятельности колледжа, повышению репутации колледжа и рейтинговых показателей, как личных так и учебного заведения;

- обязательства педагогических работников ежегодно до начала предстоящего учебного года, в срок до 01 сентября каждого года проходить обязательный периодический медицинский осмотр (а также предварительные при поступлении на работу и внеочередные по направлению работодателя) в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.4.7. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

3.4.8. 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, либо на безвозмездной основе по согласованию с работником.

3.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях, предусмотренных статьей 80 ТК РФ.

3.4.10. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 статьи 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 статьи 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).

3.4.11. 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.

3.4.12. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.4.13. Работодатель по ходатайству и с обоснованием выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации 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 частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.6. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

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 не начисляется, за исключением следующих лиц: 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. Если в штатное расписание вносятся изменения, затрагивающие определенные сторонами условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), то работодатель должен ознакомить работника под подпись.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (статья 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:

3.9.1. Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

3.9.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 статьи 81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

3.10. Увольнение педагогических работников (преподавателей) по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.

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

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами,

Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- имеющие статус предпенсионера (которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось 5 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.11. Все работники колледжа, не зависимо от занимаемой должности, должны принимать активное участие в осуществлении внебюджетной деятельности колледжа с целью повышения его рейтинга и прилагать максимум усилий для повышения уровня оказания образовательных услуг, реализуемых колледжем.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством, законодательством субъектов РФ, нормативными актами федеральных исполнительных органов государственной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами

внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Установление учебной нагрузки преподавателям колледжа производится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников колледжа регулируются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.2. Стороны подтверждают, что:

4.2.1. Днями обычного еженедельного отдыха являются при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье, при шестидневной – воскресенье.

4.2.2. Ежегодный основной трудовой отпуск для педагогических работников не менее 56 календарных дней, другим работникам не менее 28 календарных дней (статьи 115, 334 Трудового кодекса Российской Федерации); работникам, имеющим инвалидность не менее 30 календарных дней (Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

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

4.2.4 По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может предоставляться по частям, при этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней при отпуске 28 календарных дней (статья 125 ТК РФ) и не менее 28 календарных дней при

отпуске 56 календарных дней.

4.2.5. 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.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

4.2.6. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора, либо предусмотрено коллективным договором).

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы. С работниками заключаются трудовые договоры (дополнительные соглашения), предусматривающие возможность дистанционной (удаленной) работы. При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи и иными необходимыми средствами, при необходимости.

4.2.7. Предоставление учебной нагрузки руководителю, его заместителям, руководителям структурного подразделения (филиала), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций, включая внутренних совместителей, и установление ее объема, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа на усмотрение руководителя колледжа и при условии, что преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки.

4.2.8. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

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

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для

работников, являющихся инвалидами I или II группы,

- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

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

4.2.11. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению преподавателей. Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день), а в случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

4.2.12. 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.

4.2.13. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по согласованию с работодателем до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.2.14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае 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.

4.2.15. 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 может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

4.2.17. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

4.2.18. Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между 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 должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

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

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

4.2.20. 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 статьями 173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ, производится не позднее, чем за три дня до их начала.

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

4.2.22. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Также для данной категории работников, по их заявлению и с согласия работодателя может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с соответствующей оплатой труда.

4.2.23. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном статьей 151 ТК РФ.

4.2.24. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2.25. Работодатель предоставляет работникам с вредными условиями труда с классом вредности 3, согласно проведенной СОУТ, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором.

4.2.26. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск (до 5ти календарных дней) без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников (супруга, супруги, ребенка, матери, отца, бабушки, дедушки,);
- при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию.

4.2.27. Работодатель на основании заявления педагогического работника освобождает его от работы с сохранением заработной платы в день, когда ему необходимо присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации на квалификационную категорию.

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

4.2.29. Работникам, являющиеся членами или экспертами Аттестационной комиссии Министерства образования и науки РБ предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью 2 календарных дня.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В колледже оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Мелеузовский многопрофильный профессиональный колледж от 23.07.2018г., разработанным в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП- 94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (с учетом изменений от 23.04.2019г.), Трудовым кодексом Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г., Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012г.

«Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Республики Башкортостан № 374 от 27.10.2008 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24.03.2014г. №115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. N 1992/02); действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан.

5.2. Система оплаты труда работников колледжа включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- Положения об оплате труда работников колледжа;
- Положения о материальном стимулировании работников колледжа;
- мнения профкома колледжа.

5.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

Руководитель учреждения на основании положения с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации работников утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, квалификационным уровням, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Размеры окладов заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

Директор колледжа на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Выплаты компенсационного характера к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- За совмещение профессий (должностей);
- За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Расширение зоны обслуживания;
- За работу в ночное время
- За работу в выходные и нерабочие дни;
- За сверхурочную работу;
- Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (15 % районный коэффициент).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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.

Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора Учреждения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты по повышающим коэффициентам;

- премиальные.

Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы с целью стимулирования к качественному результату труда за повышение профессиональной квалификации и компетентности за фактическую нагрузку в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	За первую квалификационную категорию	0,35
2	За высшую квалификационную категорию	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, в течение 3 лет в размере 0,30 за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ по математике, иностранному языку в размере до 0,10 и по башкирскому языку, русскому языку в размере 0,15 за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.

Размеры повышающих коэффициентов
за выполнение работ, не входящих в должностные
обязанности работников

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10

Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,10
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15

Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности – в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 0,20;
- от 10 до 15 лет – 0,25;
- от 15 до 20 лет – 0,35;
- 20 лет и выше – 0,40.

Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

- 0,5 – водителя, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е»),
- 0,25 – водителям, 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е») или только «Д» («Д» или «Е»).

Основания для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения при наличии выделенных средств на оплату труда и экономии из внебюджетных источников.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников. Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных министерству государственных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается министерством. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения
для установления персонального повышающего коэффициента

<p><i>Наименование категории работников учреждения</i></p>	<p><i>Перечень примерных критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения</i></p>
<p>Педагогические работники</p>	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися</p> <p>индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала</p> <p>снижение (отсутствие) количества обучающихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины</p> <p>участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках</p> <p>наличие авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов</p> <p>Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства</p> <p>участие обучающихся профессиональной образовательной организации в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году (в том числе в региональных Чемпионатах WorldSkills)</p> <p>наличие студентов профессиональной образовательной организации, победивших в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году (в том числе в региональных Чемпионатах WorldSkills)</p> <p>организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</p> <p>доля обучающихся, обследуемых в организациях психолого-медико-педагогических комиссий от общего числа обучающихся планируемых к обследованию</p> <p>наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в учреждении</p> <p>сохранение контингента обучающихся в учреждении</p> <p>работа с родителями обучающихся</p> <p>наличие адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья</p>

	внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационнокоммуникационных технологий (ИКТ)
Воспитатели	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в учреждении
	применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий
	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства
	отсутствие случаев травм обучающихся во время занятий, оздоровительных мероприятий
Младший воспитатель	проведение мероприятий, способствующих психофизическому развитию детей
Заместители руководителя	работа общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертнометодический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и другие) коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы
	сохранение контингента обучающихся (воспитанников), студентов в организации
	наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций) ведение протоколов)
	своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации
	привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы (за исключением казенных учреждений)
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил
	обеспечение санитарно- гигиенических условий в организации
	своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам

	своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса
	своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в учреждении
	своевременное проведение ремонта в учреждении
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов
	обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля
	соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации
	отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФОМС
	отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения
	соблюдение учетной политики организации
	обеспечение целевого использования бюджетных средств
Библиотекари	обеспечение обучающихся, студентов информационно-образовательными ресурсами, электронным
	содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях
	оформление стационарных, тематических выставок
	внедрение информационных технологий в работу библиотеки
	формирование актива библиотеки
Водители	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта в соответствии с требованиями,
	отсутствие ДТП, нарушений ПДД
	обеспечение безопасной перевозки детей
Учебно-вспомогательный персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	наличие исполнительской дисциплины
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиП

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки эффективности деятельности работников

учреждения по итогам работы (премиальные выплаты по итогам работы)

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости от количества баллов по выполнению критерий:

1 - критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;

0,8 - критерий выполняется, но имеются разовые несущественные упущения;

0,5 - критерий, в основном, соблюдается, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения;

0 - критерий не выполняется.

<i>Наименование категории работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан (далее - организации)</i>	<i>Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления премиальных выплат</i>
Педагогические работники	<p>участие обучающихся во всероссийских окружных, республиканских и муниципальных социальнозначимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах</p> <p>победа обучающихся во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социальнозначимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах</p> <p>результативность инновационной и методической работы</p>
Лица, привлекаемые к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования	участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования
Воспитатели	<p>наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций в организации</p> <p>организация досуга обучающихся дополнительным образованием, внеурочной деятельностью</p>

Заместители руководителя	работа коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы)
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных правил и норм
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	качественный учет поступающих денежных средств, товарноматериальных ценностей и основных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с их движением, а также финансовых и расчетных операций, исполнение учетной политики организации
	отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации
Библиотекари	оформление стационарных, тематических выставок
Водители	обеспечение безопасной перевозки детей
	содержание автотранспортных средств в технически исправном состоянии в соответствии с требованиями, установленными ст. 20 Федерального закона от 10 декабря 1995 года № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»
Учебно-вспомогательный персонал	высокий уровень исполнительской дисциплины

ПЕРЕЧЕНЬ
оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения

<i>Наименование категории работников образовательного учреждения</i>	<i>Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения</i>
1	2
	качество образования, динамика учебных достижений обучающихся;

Педагогические работники	<p>достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;</p> <p>снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;</p> <p>снижение (отсутствие) пропусков учащимися, студентами уроков без уважительной причины;</p> <p>уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами;</p> <p>участия работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;</p> <p>разработка авторских программ, кружков, факультативов, элективных курсов и др.;</p> <p>повышение квалификации;</p> <p>организация и проведение консультативной, психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;</p> <p>снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>состояние учебного кабинета;</p> <p>другие основания</p>
Заместители руководителя	<p>сохранение контингента обучающихся;</p> <p>формирование благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;</p> <p>состояние отчетности, документооборота в учреждении</p>
Заведующий хозяйством	<p>обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</p> <p>качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;</p> <p>другие основания</p>
Работники бухгалтерии	<p>разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов;</p> <p>качественное ведение документации;</p> <p>своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;</p>

	отсутствие жалоб со стороны работников; другие основания
Библиотекари	сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного процесса; пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность обучающихся; содействие и участие в общешкольных, районных, (городских) мероприятиях; оформление стационарных, тематических выставок; внедрение информационных технологий в работу библиотеки; формирование актива библиотеки; другие основания
Водители	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; отсутствие ДТП, нарушений ПДД; обеспечение безопасной перевозки детей; другие основания
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокий уровень исполнительской дисциплины; содержание участка в соответствии с требованиями СанПин; проведение генеральных уборок высокого качества; другие основания

В том числе, для всех категорий работников учитывается их активное участие во внебюджетной деятельности колледжа: ведение курсов, участие в олимпиадах и конкурсах Worldskills, «Абилимпикс», «Билет в будущее».

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета, по не зависящим от учреждения причинам, руководитель учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения постоянной действующей комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. В соответствии с действующим законодательством администрация колледжа совместно с представительным органом работников вправе устанавливать дополнительные льготы за счет внебюджетных источников.

5.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

5.7. Администрация обязана:

5.7.1. Согласно ст.136 ТК РФ выплату зарплаты производить не реже, чем через каждые полмесяца, т.е. 5-го (зарплата) и 20-го (аванс) числа каждого месяца из кассы колледжа, что подтверждается расчетным листом, выдаваемым каждому работнику и платежной ведомостью.

5.7.2. Выполнять положения Коллективного договора и действующего законодательства по социальному обеспечению работников колледжа.

5.7.3. Периодически информировать коллектив о распределении денежных средств, заработанных коллективом учреждения;

5.7.4. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (п.9 статьи 136 ТК РФ);

5.7.5. Производить удержание из зарплаты работников, на основаниях, предусмотренных законом.

5.7.6. Производить выплату ежемесячных доплат и надбавок независимо от периода нахождения работников в командировке, ежегодном очередном или ученическом отпуске.

5.7.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.7.8. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. 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. Предоставлять своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме информацию органу службы занятости и вышестоящему выборному профсоюзному органу при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

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

6.1.3. 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.

6.2. Работодатель должен:

6.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование".

6.2.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

6.2.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

6.2.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

6.2.6. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.

6.2.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось 5 лет;
- председатель профкома;

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение 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 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, проводит мероприятия по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

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.

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 организаций 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. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым

кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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, регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров согласно Приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 N 29Н., профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек в соответствии с Федеральным законом "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" от 30.03.1999 N 52-ФЗ.

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи,

- проводит мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИД инфекции.

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 рублей, 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 уголок по охране труда и технике безопасности.

8.3. Работники должны:

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, 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).

8.4. 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.

8.5. Профком:

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

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

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

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

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

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

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

8.6. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения.

8.7. Принимает участие в районном (городском) этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

9.2. Стороны подтверждают:

Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

9.3. Стороны договорились:

Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.4. Работодатель совместно с профкомом оказывает материальную помощь работникам в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц.

9.5. Работодатель обязуется представлять работникам предпенсионного возраста (граждане, достигшие того возраста, когда до пенсии остается пять лет или менее), а также пенсионерам учреждения один раз в год – 2 рабочих дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка, в соответствии со ст.185.1 ТК РФ.

IX. 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, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель;

1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

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

3. Способствует:

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

- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

4. 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.

5. Обеспечивает ежемесячное и 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.

11.3. Стороны признают:

1. Члены профсоюзного комитета 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, 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 профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса 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, отраслевым территориальным соглашением;

- 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 (часть 3 статьи 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 образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

11.7. Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательных учреждений в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, выборный орган первичной профсоюзной организации 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 трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляет и защищает профессиональные 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 учреждения, в том числе установления стимулирующих выплат; оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время, районного коэффициента сверх МРОТ, установления ежемесячных надбавок работникам, работающим в дошкольных группах, 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;

- за счет средств работодателя прохождение работниками 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.

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) 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.

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

10) 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;

- представление работников – членов Профсоюза - к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами.

11) Вырабатывает в соответствии со статьями 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.

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

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

14) Содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и их детей.

15) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- 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;

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации.

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.