КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Кушнаренковский педагогический колледж на 2015-2018 годы

От работодателя:
Руководитель образовательного учреждения
_____
«20» марта 2015 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения
_____
«20» марта 2015 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан
№ 36
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«30» 03 2015 г.
Регистрационный № 6
Подпись

Одобрен комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (протокол № 10 от 20 марта 2015г.)

Обсужден на собрании коллектива работников (протокол № 1 от 20 марта 2015г.)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СПО Кушнаренковский педагогический колледж.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым кодексом Российской Федерации *(далее – ТК РФ);*
- Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" *(далее – ФЗ «О профсоюзах…»);*
- Законом Республики Башкортостан "*О профессиональных союзах*";
- Республиканским соглашением между Правительством Республики Башкортостан, объединением работодателей Республики Башкортостан и Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан на 2014 – 2016 годы *(далее – Республиканское соглашение);*
- «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России на 2015 – 2017 годы;
- «Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2015 – 2017 годы».

Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение (организация)) 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.

Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социально- экономическом, и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами (ст.41 ТК РФ).

1.3. **Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Кушнаренковский педагогический колледж (далее ГБОУ СПО Кушнаренковский педагогический колледж) в лице его представителя - директора ГБОУ СПО КПК Ахмерова Венера Саитовича, действующего на основании Устава ГБОУ СПО Кушнаренковский педагогический колледж.

1.3.2. Работники колледжа в лице их представителя- первичной профсоюзной организация ГБОУ СПО Кушнаренковский педагогический колледж в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Гилязетдинова Виталия Шамсутдиновича.

1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2015г. и действует до 1 января 2018г.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству *(ч.3 ст.43 ТК РФ).*

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией *(ст. 30 ТК РФ).*

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации *(ч.4 ст.43 ТК РФ).*

1.4.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации *(ч.6 ст.43 ТК РФ).*

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

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

1.5.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Работодатель обеспечивает:

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (п.9.14. Республиканского соглашения);

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в Территориальном отделе Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по Дюртюлинскому району и г. Дюртюли в Кушнаренковском районе.

1.7. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. Устав колледжа.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда.
4. Положение о материальном стимулировании и премировании.
5. Положение об оказании материальной помощи.
6. Мероприятия по охране труда
7. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

8. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 57-61, 63-67 ТК РФ).

2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные в статье 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов(должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Республиканским и территориальным отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.6 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором *(ст.60 ТК РФ)*.

2.7 Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном законодательством *(ст.ст. 72-74 ТК РФ)*.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1.осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их

квалификацией;

2.8.2.при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

Должностные инструкции работников принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов *(ст. 8 ТК РФ);*

2.8.3.издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре;

2.8.4.соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника *(ст.87 ТК РФ);*

2.8.5. уведомлять 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 (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

2.8.6. работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.9. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. Профсоюзный комитет обязуется:

2.10.1. осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем;

2.10.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной

работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.10.3.требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10 ФЗ от 12.01.1996г. (ред. от 22.12.2014 г.)).

Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета;

3.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения:

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку *(ст. 180 ТК РФ);*

3.2.3. Предоставлять открывшиеся (появившиеся) вакантные рабочие места в первую очередь бывшим работникам своей организации, уволенным в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников организации (в течение одного года после увольнения), а также работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции, в случае получения работодателем письменного заявления от указанных лиц о постановке на учет в кадровый резерв колледжа.

Обеспечивать преимущественное право трудоустройства работников, увольняемых из организаций-банкротов или ликвидируемых организаций, в организации, создаваемые на базе их имущества (п.4.12. Республиканского соглашения).

3.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

3.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, инфор-

мировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками, в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.). Согласно ст.82 ТК РФ и п.4.14. Республиканского соглашения.

3.2.6. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по предварительному договору или заявке.

3.2.7. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

3.2.8. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие в оформлении досрочной пенсии лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);

б) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения (срок программы переобучения не должен превышать шести месяцев). При этом переобучение проводится за счет средств работодателя;

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест *(ст.74 ТК РФ);*

д) при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации *(п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ),* в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза *(ч.3 ст.82 ТК РФ).*

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. принимать участие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.4.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179

Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- проработавшие работники в учреждении свыше 15 лет;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста ;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- применяющие инновационные методы работы;
-родители, имеющие ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. обеспечивать:

4.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – не превышающую 40 часов в неделю *(ст.91 ТК РФ),* для педагогических работников - сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п.4.1.9. ОС между БР ПРНО РФ И МО РБ

4.1.3. Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности 36 часов *(пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1(ред. от 24.08.95.)).*

4.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определять в правилах внутреннего трудового распорядка, разработанных с учетом мнения профкома *(ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).*

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы *(ст.95 ТК РФ).*

4.4. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе *(ст.93 ТК РФ).*

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями («окон»). В исключительных случаях при наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

4.6. Преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во

внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.5. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) *(ст.74 ТК РФ)*.

4.6. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается *(ст.103 ТК РФ)*.

4.9. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время:

Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

4.10. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству. По каждому трудовому договору по совместительству она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка *(ст. 108 ТК РФ)*.

5.1.2. обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно *(ч.3 ст.108 ТК РФ)*. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи утвержден работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к настоящему коллективному договору – приложение № 3.

5.1.3. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка *(ст.258 ТК РФ)*.

5.1.4. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов *(ст.110 ТК РФ)*.

5.1.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Остальным работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка *(ст.114, 115 ТК РФ)*. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года *(ст.267 ТК РФ)*.

5.1.6. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев *(ст.122 ТК РФ)*.

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем до 15 декабря текущего года *(ст.123 ТК РФ)*.

Оплату отпускных работодатель производит не позднее, чем за 3 дня до начало отпуска.

5.1.8. В соответствии с законодательством *(ст.116 ТК РФ)* работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда *(ст.117 ТК РФ)* (в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.);

- за ненормированный рабочий день продолжительностью от 4 до 14 календарных дней *(ст.119 ТК РФ,* пункт 5.4. ОС между МЗ РБ и РОБ ПРЗ РФ);

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, являются приложениями к настоящему коллективному договору – приложения № 4 , № 5 .

5.1.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать *(ст.120 ТК РФ)*

Если отпуск, предоставляемый работнику, установлен (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке, определенном в Письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.02.2002г. №625-ВВ.

5.1.10. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году *(ст.128 ТК РФ);*

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ - пять календарных дней *(ст.128 ТК РФ);*

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней *(ст.263 ТК РФ).*

5.1.11. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – 4 дня;
- свадьбой детей – 3 дня;
- смертью родственников и близких – 3 дня;
- рождением ребенка – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 2 дня;

- проводы в армию – 2 дня;

- работающим пенсионерам по старости – 2 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

5.1.12. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

5.1.13. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению, *(ст.262 ТК РФ).*

5.1.14. Учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

-отзыв из отпуска допускать только с согласия работника *(ст. 125 ТК РФ)*

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ч.3 ст. 125 ТК РФ).*

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени *(ст.121 ТК РФ):*

- период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы *(ст.142 ТК РФ);*

- период участия в забастовке *(ст. 414 ТК РФ).*

5.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе:

- разделом 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации *(ст.ст.129 – 158);*

- законом РБ от 15.06.1992 г. № ВС – 12/31 «О медицинском страховании граждан в РБ» с дополнениями и изменениями;

- постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (далее «Положение…»);

- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ;

- Отраслевым соглашением между Министерством образования Республики Башкортостан и Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015- 2017 годы;

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

- другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.1.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством *(ст.ст.129,135,144 ТК РФ).*

6.1.3. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих правовых нормативных актов, в том числе локальных.

6.1.4. Для проведения работы по определению размеров окладов работников, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочих, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать тарификационную комиссию в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров и расчета по заработной плате, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе в составе тарификационной комиссии. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

6.1.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Производить выплаты к окладу по следующим коэффициентам:

- по повышающим коэффициентам к окладам по занимаемой должности, не ниже размеров, указанных в «Положении о выплатах стимулирующего характера;

Выплаты за квалификационную категорию, за ученую степень начисляются по основной должности, за работу по совместительству, заместительству.

Квалификационная категория действительна в течение пяти лет со дня издания приказа о ее присвоении.

В течение трех месяцев до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения, за этот период работнику выплачивается оклад с учетом имеющейся квалификационной категории.

В случае уважительной причины (временная нетрудоспособность, командировка и пр.) по представлению руководителя учреждения в аттестационную комиссию срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которого ему выплачивается повышающий коэффициент к окладу за имеющуюся квалификационную категорию.

От переаттестации освобождаются беременные женщины и лица, имеющие детей в возрасте до трех лет и находящиеся в отпуске по уходу за ними. Срок их переаттестации соответственно переносится и проводится через три года после выхода на работу. При этом соответственно сохраняется срок действия квалификационной категории и установленный повышающий коэффициент к окладу за имеющуюся квалификационную категорию.

6.1.7. Выплачивать специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках, надбавки к должностному окладу в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

6.1.8. Выплачивать повышающий коэффициент в размере 0,2 к окладу в течении 3 лет молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение после окончания профессионального образовательного учреждения.

6.1.9. Выплачивать повышающий коэффициент к окладу в размере 0,2 за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС.

6.1.10. Выплачивать водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время повышающий коэффициент в размере: 0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»; 0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

6.1.11. Производить выплаты надбавок к окладам на 15,20,25,30,35,40, 60, 80 – 125 % работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Перечнем учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на надбавку к окладу за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

6.1.13. Производить выплаты надбавок рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в размере до 15 процентов к окладам.

6.1.14. Производить доплату работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере до 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.1.15. Работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), производить доплату из расчета оклада по занимаемой должности.

6.1.16. Производить оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных статьей 153 ТК РФ.

6.1.17. Установить по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором *(ст.151 ТК РФ)*.

6.1.18. Производить оплату труда за сверхурочную работу 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.
(ст. 152 ТК РФ).

6.1.19. Обеспечивать дежурства работников сверх нормы рабочего времени на основании трудового договора о работе по совместительству или в виде сверхурочной работы с соответствующей оплатой труда.

6.1.20. Применять к заработной плате работников районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

6.1.21. Отразить конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий работающих в Положении о выплатах стимулирующего характера.

Положение о выплатах стимулирующего характера, утвержденное руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, прилагается к настоящему коллективному договору.

6.1.22. Выплачивать заработную плату работникам учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемую в соответствии с новой системой оплаты труда не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее

введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.1.23. Устанавливать оклады работникам учреждения, работающим в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда.

6.1.24. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.1.25. Применять для организаций рекомендуемые Республиканской трехсторонней комиссией межотраслевые соотношения и размеры тарифных ставок (окладов) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности.

6.1.26. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы *(ст.187 ТК РФ).*

Под основным местом работы следует понимать организационно-правовое образование, а не должность. Следовательно, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при расчете среднего заработка необходимо учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и за работу по совместительству.

6.1.27. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) *(ст.131 ТК РФ).*

6.1.28. Производить выплату работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: аванса по заработной плате «**20**» числа текущего месяца, расчета по заработной плате «**5»** числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня *(ст. 136 ТК РФ).*

6.1.29. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате *(ст.136 ТК РФ).*

6.1.30. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается *(ст. 157 ТК РФ).*

6.1.31. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала *(ст.136 ТК РФ).*

6.1.32. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работнику выплачивается денежная компенсация в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.1.33. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте *(ст. 142 ТК РФ).*

6.1.34. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в том числе о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждения образования из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Привлекать Профком к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

6.2.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

7.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.2. Обеспечить бесперебойную эффективную работу вентиляционных установок *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих,

служащих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда *(ст.225 ТК РФ).*

7.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования) обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.5. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда *(ст.212 ТК РФ).*

7.1.6. Установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(ст. 219 ТК РФ).*

7.1.7. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда нормы бесплатной выдачи сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также особых температурных условий и загрязнения *(ст. 221 ТК РФ).*

7.1.8. В случае преждевременного износа спец. одежды и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, чистку, ремонт *(ст.221 ТК РФ).*

7.1.9. Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением *(ст.ст. 212, 221 ТК РФ).*

Помещения и санузлы для сотрудников, требующего соблюдения особого режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками с установкой локтевых кранов со смесителями, а также дозаторами (локтевыми) с жидким (антисептическим) мылом и растворами антисептиков.

Все санузлы обеспечить одноразовыми бумажными или электрополотенцами.

7.1.10. Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, организовать условия для

плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты) *(ст. 223 ТК РФ).*

7.1.11. Допускать к работе вновь поступивших работников, а также работников, переводимых на другую работу, только после проведения с ними инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и производственной санитарии *(ст. 225 ТК РФ).*

7.1.12. Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие *(ст.225 ТК РФ).*

7.1.13. Обеспечить столовой, туалетные помещения специальными дезинфицирующими средствами .

7.1.14. Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (её) деятельности *(ст.218 ТК РФ)*.

7.1.15. Обеспечить обязательное за счет собственных средств медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(ст.219 ТК РФ).*

7.1.16. Ежегодно проводить диспансеризацию и витаминизацию работников.

7.1.17. Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.18. Проводить анализ заболеваемости работников учреждения для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

7.1.19. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

7.1.20.При численности работающих 50 и более человек обеспечить введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области *(ст.217 ТК РФ).*

7.1.21.Создавать по каждому несчастному случаю на производстве комиссию по расследованию причин травм и выработке предложений по их предотвращению *(ст.229 ТК РФ).*

7.1.22.Утвердить совместно с профсоюзным комитетом списки работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющими в соответствии с законодательством право на:

7.1.22.1. бесплатную выдачу сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 5)**;**

7.1.22.2. получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 6);

7.1.22.3. льготную пенсию по Спискам №1 и №2, в соответствии с перечнем профессий рабочих и должностей служащих;

7.1.22.4. предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня;

7.1.22.5. выплаты к должностному окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок *(ст.220 ТК РФ).*

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности *(ст.220 ТК РФ).*

7.4. За нарушение требований охраны труда *(ст. 214 ТК РФ)* работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей *(ст.370 ТК РФ).*

7.6. За активную добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливать надбавку к заработной плате уполномоченных по охране труда профсоюза в размере 4 % от ставки (оклада) (п.7.15. Республиканского соглашения).

7.7. Стороны договорились проводить конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза», «Лучшее подразделение по условиям и охране труда» и принимать участие в республиканских отраслевых и межотраслевых конкурсах указанной номинации.

7.8. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников *(ст.370 ТК РФ).*

7.9. **Профсоюзный комитет обязуется:**

7.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.2. систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели;

7.9.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.9.4. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.5. анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.6. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.9.7. направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

7.9.8. принимать участие в работе комиссии по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства (оборудования) в качестве экспертов;

7.9.9. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.10 принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

7.10 **Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:**

7.10.1. Сдавать отработанные люминисцентные лампы и подлежащие утилизации в централизованные пункты сбора после дезинфекции.

7.10.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

7.10.3. Обеспечить ежегодное определение уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.10.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

7.10.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными вредными веществами.

7.10.6. Не нарушать правила водопользования при изъятии и при сбросе сточных вод.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН.

8.1. В целях сохранения в организациях образования квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни *(ст.259 ТК РФ);*

8.1.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе *(ст.254 ТК РФ);*

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни *(ст.254 ТК РФ);*

8.1.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на

другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет *(ст. 254 ТК РФ);*

8.1.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением *(ст.259 ТК РФ)*.

8.1.6.Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации *(ст.261 ТК РФ)*.

8.1.7.Продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья *(ст. 261 ТК РФ)*.

8.1.8. Не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) *(ст.261 ТК РФ)*.

8.1.9. По согласованию с профсоюзным комитетом в случае

необходимости выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

8.1.10. Проводить профилактические осмотры работающих женщин (при наличии их письменных заявлений) с целью раннего выявления онкологических заболеваний.

8.1.11. Женщинам, работающим в сельской местности:

- устанавливается сокращенная рабочая неделя (продолжительность рабочего времени не более 36 часов) без уменьшения оплаты труда *(пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1).*
- предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц, без сохранения заработной платы *(ст. 262 ТК РФ).*

Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации *(ст.ст.10-12 Закона Российской Федерации "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", ст. 184 ТК РФ)*, а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда в размере одного оклада.

Работодатель:

9.2. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей *(п.3 ст.8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).*

9.3. Своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.4. Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) *(ст. 370 ТК РФ)*.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. не реже двух раз в год отчитываться перед коллективом работников о выполнении коллективного договора, республиканских, территориальных и отраслевых соглашений, о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, предоставлять работникам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации***;***

10.1.2. своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

10.1.3. проводить работу по реализации Федерального Закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования":

- обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации ***(п.4.15 Республиканского соглашения);***
- информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления *(п.4.15 Республиканского соглашения);*
- создать комиссию по персонифицированному учету и обеспечить ее работу;
- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10.1.4. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование *(ст.2 ТК РФ);* создать комиссию по социальному страхованию и обеспечить ее работу;

10.1.5.1. Проводить полную (100%) диспансеризацию работников в рамках реализации нациолнального проекта «Здоровье».

По результатам диспансеризации обеспечивать проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации в соответствии с медицинскими показаниями ***(п.7.4 ОС между МЗ РБ и РОБ ПРЗ РФ);***

10.1.6.2. учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурного назначения, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования ***(п.4.17. Республиканского соглашения);***

10.1.6.3. при наличии финансовых возможностей содействовать улучшению жилищных условий работников . В этих целях предоставлять работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, финансовую помощь в виде безвоздмездных субсидий или беспроцентного кредита (займа) на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретаемого жилого помещения и др.

10.1.6.4. обеспечивать оздоровление работников и членов их семей (*по*

выявлению и обобщению спроса на путевки, определению видов и объемов санаторно-курортного лечения и оздоровления, объема и источника финансирования, распределения, учета путевок, размера взимания частичной стоимости путевок, порядок расчета за путевку, положение о комиссии по социальному страхованию);

10.1.7.оказывать содействие нуждающимся работникам в выделении земельных участков под индивидуальное жилищное строительство или садово-огородных участков;

10.1.8. бесплатно предоставлять транспортные средства находящийся в ведении колледжа работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд;

10.1.9.при наличии средств в учреждении выплачивать работнику при достижении возраста 50,55,60 лет - единовременное пособие в размере одного оклада (при условии работы в колледже не менее 15 лет);

10.1.10. обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств колледжа по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

10.1.11. ежегодно проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан.

10.1.12. во исполнение Закона Республики Башкортостан «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках»:

- специалистам, работающим и проживающим в сельской местности и рабочих поселках, предоставлять льготы по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством;

10.1.13. для проведения мероприятий работников колледжа (юбилеев, свадеб и т.д.) бесплатно арендовать помещение в столовой колледжа;

10.1.14.предоставлять работникам на временное пользование спортивный инвентарь для ведения здорового образа жизни.

10.1.15. предоставлять по заявлению работников трактор для вспашки огорода.

10.2.Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о

труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ. Для этого стороны обязуются:

- создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 6 человек на паритетной основе: 3 представителя от работодателя и 3 представителя от работников.
- разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем *(ч.4 ст.384 ТК РФ).*

10.3.Профсоюзный комитет обязуется :

10.3.1. обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.3.2. оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.3.3. проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.3.4. принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий (*спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.);*

10.3.5. совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан.

10.3.6. вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и принимать участие в распределении работодателем жилья, земельных участков под индивидуальное жилищное строительство с учетом времени постановки нуждающихся на учет и в соответствии с положением, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

11.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-177 ТК РФ;

11.1.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга (своевременно осуществлять ремонт и благоустройство молодежных общежитий, направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.);

11.1.5. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

11.1.6. рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.1.7. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу в день выписки новорожденного из роддома. Оказывать работнику материальную помощь при рождении ребенка в размере одного оклада;

11.1.8. предоставлять председателю совета молодых специалистов (молодежного совета, молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время проведения молодежных мероприятий;

11.1.9. При наличии финансовых возможностей:

- развивать институт наставничества (устанавливать доплату к окладу наставника не менее 15 процентов);

- оказывать молодежи помощь в оплате первоначального взноса в приобретении жилья, предоставлении беспроцентных или низкопроцентных ссуд, осуществлять строительство ведомственного жилья с последующей продажей его в рассрочку***;***

- частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях **.**

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5. организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.2.7. организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.8. контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

11.2.9. контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

11.2.10. контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя *(ст.269 ТК РФ);*

11.2.11. осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

11.2.12. осуществлять контроль за своевременным ремонтом и благоустройством молодежных общежитий.

Раздел 12.ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

12. Работодатель:

12.1. обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

12.2. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам *(ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):*

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда:
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

12.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений *(ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»);*

12.4. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники *(ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...»).*

12.5. отчисляет денежные средства на счет профкома первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

12.6. распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации *(ст.375 ТК РФ);*

12.7. выделяет оплачиваемое рабочее время (4 часов в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

12.8. освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

12.9. освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы *(ст.374 ТК РФ);*

12.10. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников *(ст.370 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ «О профсоюзах...»)*

12.11. обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет *(статьи 374, 375, 376 ТК РФ, ст.25 ФЗ «О профсоюзах...»).*

12.12. рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

13.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:

- уклонении от участия в переговорах *(ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»)*:
- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения *(ст.54 ТК РФ, ст.27 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);*
- невыполнении условий коллективного договора *(ст.55 ТК РФ)*.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1.Стороны договорились, что:

14.1.1. изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;

14.1.2. в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

14.1.3. текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его уведомительной регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

14.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие и территориальный орган по охране труда. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

Прошнуровано и пронумеровано
31 (Тридцать один) листов.

Директор _____ В.С.Ахмеров