

СОГЛАСОВАНО

Республиканская Организация
Башкортостана Профсоюза РФ
«Торговое единство»

Регистрационный № 14

« 24 » июня 2025 г.

(дата регистрации договора)

Председатель Республиканской
Организации Башкортостана
Профсоюза РФ «Торговое единство»

А.Б.Ахуньянов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
УФИМСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ И СЕРВИСА

на 2025 /2028 годы

Подписи представителей сторон:

От работодателя:

Директор ГБПОУ УКИП и С

Г.Н. Асыллова

« » 2025 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ УКИП и С

Р.А. Шакирова

« » 2025 г.

Принят на общем собрании работников
ГБПОУ УКИП и С

Протокол № 3 от 23.06.2025

Филиал ГКУ РЦЗН по Советскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 30 » июня 2025 г.

Регистрационный номер 38

Подпись Ю. Васильев

г. Уфа
2025 г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.....	5
3. Трудовые отношения.....	11
4. Рабочее время и время отдыха.....	14
5. Оплата труда и нормы труда.....	23
6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников.....	28
7. Аттестация педагогических работников.....	32
8. Условия и охрана труда и здоровья.....	35
9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	39
10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.....	39
11. Дополнительные гарантии молодежи.....	41
12. Гарантии профсоюзной деятельности.....	42
13. Контроль за выполнением Коллективного договора.....	44

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора, повышения уровня жизни работников (далее-Коллективный договор).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Уфимский колледж индустрии питания и сервиса (ГБПОУ УКИП и С), именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Асылowej Гузэль Наиловны, действующего на основании Устава, и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГБПОУ УКИП и С (далее-Профсоюзный комитет) в лице председателя Шакировой Регины Азатовны, далее совместно именуемые - Стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов» (с последующими изменениями), Уставом ГБПОУ УКИП и С и Республиканской организации Башкортостана профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» (далее-Республиканской организации Башкортостана профсоюза РФ «Торговое единство»), Отраслевым соглашением между Республиканской организации Башкортостана профсоюза РФ «Торговое единство», Государственным комитетом Республики Башкортостан по торговле и защите прав потребителей, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников ГБПОУ УКИП и С (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников ГБПОУ УКИП и С поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области социально-трудовых отношений.

1.5. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Рабо-

тодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов Сторон. Все положения Коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Изменения и дополнения Коллективного договора производится по соглашению сторон.

Настоящий Коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а так же на Работников филиала ГБПОУ УКИП и С в городе Салават Республики Башкортостан и в городе Стерлитамак Республики Башкортостан.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников образовательного учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа ГБПОУ УКИП и С Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.11. При смене формы собственности ГБПОУ УКИП и С Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации ГБПОУ УКИП и С Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации «Торговое Единство».

1.17. Регистрация коллективного договора в Филиале ГКУ Центр занятости населения г. Уфы по Советскому району осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.18. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.19. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2028 год включительно.

1.20. 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.

1.21. Бухгалтерия учреждения ежемесячно перечисляет удержанные с заработной платы (через бухгалтерию учреждения) профсоюзные взносы в размере не менее 1% месячной заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

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 возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) 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 (управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием Работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

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. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

2.2.6. Учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.2.7. Обеспечивать сохранность имущества учреждения;

2.2.8. Представлять информацию о предстоящей реорганизации, или ликвидации учреждения.

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 образовательного учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ).

2.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.7. Профком обязуется:

2.7.1. Способствовать реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

2.7.2. Разъяснять Работникам положения Коллективного договора.

2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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 первичной профсоюзной организации.

2.7.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением Работодателем норм трудового права, условий Коллективного договора;
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических Работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

— своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);

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

2.7.5. 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.

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

2.7.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других Работников учреждения.

2.7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников учреждения – членов Профсоюза.

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

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

2.7.13. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.7.14. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.7.15. Участвовать совместно с Республиканской организацией Башкортостана профсоюза РФ «Торговое единство» в организации летнего оздоровления детей Работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.7.16. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пен-

сионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

2.7.18. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза (при наличии денежных средств) в случаях: заболевания, стихийном бедствии, свадьба, похороны, рождение ребенка.

2.7.19. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами.

2.7.20. Нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка; полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.7.21. Добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшение условий их труда.

2.7.22. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении.

2.7.23. Принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного климата.

2.8. Работники обязуется:

2.8.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору.

2.8.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

2.8.4. Относиться бережно к имуществу учреждения, сохранять коммерческую тайну и персональные данные работников, ставших им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

2.8.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.9. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.10. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.11. 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.

3. Трудовые отношения

3.1. Для Работников учреждения Работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Отношения Работника и Работодателя регулируются трудовым законодательством, договорами о труде, другими локальными нормативными актами о труде.

3.3. Трудовой договор является соглашением между Работником и Работодателем, по которому Работник обязуется выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а Работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату за выполненную работу и обеспечить условия труда, установленные соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами.

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение Работников и снижать уровень социальных льгот и гарантий, определенных законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Республиканской организацией Башкортостана профсоюза РФ «Торговое Единство», Государственным комитетом Республики Башкортостан по торговле и защите прав потребителей, настоящим Коллективным договором и локально-нормативными актами.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором (ст. 57 и ст.60 ТК РФ).

3.5. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок в письменном виде.

3.6. При заключении трудовых договоров вопросы, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

3.7. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к Руководителю учреждения с заявлением о признании таких отношений трудовыми, Руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с Работником в установленные законом сроки.

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового догово-

ра с Работником, ознакомить его под роспись с Уставом образовательной организации, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам:

- имеющим квалификационную категорию.

4) Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

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

6) Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем.

7) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), профессиональных стандартах, служат основой для разработки должностных инструкций Работников.

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.

9) Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

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

10) «Продление» срока трудового договора между Работником и Работодателем означает признание Работодателем этого договора бессрочным.

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

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.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца (ст.82 ТК РФ) 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 начисляется в размере не ниже среднего заработка.

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

3.9. Работодатель обязуется:

1) 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, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с согласованием с профкомом (ст.82 ТК РФ).

3.12. 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 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

3.13. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха Работников учреждения определяется настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения, утверждаемыми по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Режим труда и отдыха работников учреждения устанавливать в соответствии с действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения профсоюзного комитета. Продолжительность рабочего времени не

должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учете рабочего времени - нормального числа рабочих часов за учетный период.

В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должностей и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25 февраля 2015 г № 36204). Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего распорядка учреждения.

4.2. Стороны подтверждают:

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

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника.

2) При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин в группах.

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

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

5) Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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 (дополнительное соглашение к трудовому договору).

6) Предоставление преподавательской работы руководителю учреждения, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

7) Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в отпуске.

8) Продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

9) Расписание учебных занятий составляется с исключением нерациональных затрат времени преподавателей с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

10) Вопрос обязательности или 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 организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

11) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается

полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска».

12) 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 законодательно установленной продолжительности отпуска.

13) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

- директор образовательной организации, заведующий филиала организации, заместитель руководителя;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер
- водитель
- методист, секретарь, секретарь-руководителя, делопроизводитель
- специалист по закупкам, экономист.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дней.

4.3. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – месяц.

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

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

4.5. Нагрузки:

Нагрузки педагога-психолога составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;
- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

Нагрузки методиста составляет 36 часов в неделю, из них:

- организация методической работы;
- повышение квалификации педагогических работников колледжа;
- организация цикловых методических комиссий;
- участвует в составлении рабочих учебных планов и рабочих программ по учебным дисциплинам и профессиональным модулям;
- составляет единый план методической работы на учебный год;
- принимает участие в разработке методических, дидактических, информационных материалов;
- участвует в комплектовании учебных групп и объединений обучающихся;
- осуществление работы по аттестации и профессиональной подготовке педагогических кадров;
- принимает участие в подготовке и проведении педагогических и методических советов.

Содействие развитию педагогического потенциала педагогического коллектива и повышению качества образовательного процесса учебно-методическим оснащением учебно-воспитательного процесса.

Совершенствование содержания и качества обучения; совершенствование методики преподавания; совершенствование методики воспитания обучающихся подготовленностью педагогических работников уровнем изученности современного передового опыта работы преподавателей уровнем подготовки выпускников уровнем ат-

тестации преподавателей анализом методической работы рекомендациями вышестоящих организаций.

Совершенствование системы качества - индивидуальной методической работы и самообразования работников.

Совершенствование системы контроля – отзывы, отчеты, протоколы, анкетирование, анализы занятий, аттестационные материалы.

Нагрузки мастера составляет 36 часов в неделю, из них:

- качественной реализации требований ФГОС СПО по основным профессиональным образовательным программам, реализуемым в колледже (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих; программам подготовки специалистов среднего звена (в части реализации практической части программ профессиональных модулей); программ профессионального обучения);
- проводит практические занятия (учебная и производственная практика); обеспечивает выполнение программ учебной и производственной практики в учебных группах. Учебную и производственную практику мастер проводит согласно графика образовательного процесса, утверждённого приказом директора колледжа на текущий учебный год, учебного плана и расписания занятий. Занятия по учебной практике в учебно-производственных мастерских, лабораториях проводятся, как правило, в учебных группах (бригадах) численностью по 12-15 человек;
- вместе с преподавателями специальных дисциплин организует проведение лабораторно-практических занятий по программам общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей;
- участвует в проведении работы по профессиональной ориентации студентов, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; участвует в комплектовании учебных групп, обеспечивает сохранность контингента студентов в период обучения и содействует трудоустройству выпускников после окончания колледжа;
- в дни производственной практики студентов на рабочих местах предприятия, мастер работает по специальному графику, согласованному со старшим мастером, а также выполняет работы по укреплению материально-технической базы колледжа.

В дни нахождения закреплённой группы на теоретическом обучении мастер производственного обучения работает согласно заданию, установленному старшим мастером: выполняет обязанности дежурного мастера согласно графика дежурства, содействует проведению лабораторно-практических занятий, участвует в работах по укреплению материально-технической базы колледжа, выполняет производственные задания по обеспечению жизнедеятельности колледжа, обеспечивает качественную подготовку мастерской к проведению практики;

- обеспечивает своевременную и качественную разработку, оформление и ведение программной, учётной и отчётной документации, а также документов, необходимых по организации воспитательного процесса;

- программ учебной и производственной практики в составе программ профессиональных модулей;
- проводит проверку исправности технологического оборудования, количественную и качественную проверку поступающих материальных ресурсов, составлять заявки на техническое обслуживание и ремонт учебно-производственного оборудования;
- программ государственной итоговой аттестации (совместно с преподавателем профессионального цикла);
- перечней учебно-производственных работ, проверочных практических работ, квалификационных практических работ;
- контрольно-оценочных средств для промежуточной оценки освоения программ профессиональных модулей, к квалификационному экзамену;
- тематического плана учебной и производственной практики;
- поурочных планов к учебной практике (уроков производственного обучения);
- плана работы на текущий месяц;
- графиков выполнения проверочных и квалификационных практических работ (в соответствии с графиком учебного процесса);
- графиков посещения мест прохождения производственной практики студентами закреплённых групп;
- графиков перемещения студентов по рабочим местам в период производственной практики на предприятиях;
- журналов инструктажей на рабочем месте;
- отчетов и протоколов (о проведении проверочных и квалификационных работ по мониторингу трудоустройства выпускников, о выполнении показателей стимулирующих надбавок, по итогам работы по семестрам, родительских собраний и др.), определённые распорядительными актами.

4.6. 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.

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

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

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

4.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

4.11. Привлечение работников учреждения 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 ст.151 ТК РФ.

4.12. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

4.13. 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.

4.14. Стороны подтверждают:

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

2) Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

3) Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4) По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (при наличии денежных средств).

5) Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6) Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

7) График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

8) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

4.15. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работнику:
- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда продолжительностью 2 календарных дня;

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

4.16. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 1 день;
- работающим инвалидам - 1 день;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;
- женщинам, имеющим ребенка первоклассника (в первый день сентября) – 1 день.

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

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника - 2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня и членам профкома - 1 день;

4.18 Работодатель предоставляет не педагогическим работникам по их письменному заявлению в летний период дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 15 календарных дней.

4.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с

законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников УКИП и С, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

5.2.3. Размеры и условия осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера УКИП и С, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры иных стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом

5.2.4. При разработке учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда образовательных учреждений.

5.2.5. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.6. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период – не более 120 часов в год (ст. 99 п.3 ТК РФ)

5.2.9. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, и др.), конкретные размеры которых определяются положением об оплате труда учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников образовательных учреждений. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам.

5.2.10. Не допускается изменения или отмена педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство).

5.2.11. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5. 2.12. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству производится отмена выплат за классное руководство (кураторство)

5.2.13. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым

договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора (по дополнительному соглашению).

5.2.14. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.15. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается доплата в размере 3450 (три тысячи четыреста пятьдесят) рублей в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом 10 Коллективного договора.

5.2.16. Преподавателям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление группы на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.17. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

5.2.19. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

5.2.20. Заработная плата выплачивается два раз в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выдается 20-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5-го числа месяца, следующего за отчетным. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате.

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

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

5.2.23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.2.24. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- *другие случаи*

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

5.2.26. Заработная плата выплачивается непосредственно перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.2.27. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2.28. Педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другими наимено-

ваниями, по которым не установлена квалификационная категория закрепить в течении срока действия срока квалификационной категории (на основании приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г № 276 , зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г. № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.3. В организациях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу – в пределах 0,2.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников

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

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.2.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.2.3. 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.

6.2.4. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2.5. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения (при наличии средств).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования 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, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.3.3. 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.

6.3.4. 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.

6.3.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профкома.

6.3.6. 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.

6.3.7. 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).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на ра-

боте 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 менее трех лет;
- председатель профкома.

6.5. Предпенсионный возраст.

В связи с проведением пенсионной реформы в России с 2019 года в ряде законодательных актов было закреплено новое понятие *предпенсионный возраст*, который устанавливается за 5 лет до выхода на пенсию по старости (в том числе досрочно) или по выслуге лет. Законодательное закрепление такого термина необходимо для определения категории лиц — предпенсионеров, которым в связи с повышением пенсионного возраста будут предусмотрены *дополнительные льготы*.

Новые льготы и социальные гарантии были предложены Президентом в отношении граждан, которые попадают под повышение пенсионного возраста с 1 января 2019 года, с целью:

- обеспечения дополнительных гарантий (к примеру, программы повышения квалификации и введение уголовной ответственности работодателя за увольнение пожилых работников);
- оказания мер дополнительной социальной поддержки (например, в виде сохранения налоговых льгот при достижении 55 и 60 лет соответственно для женщин и мужчин).

Так как пенсионный возраст будет ежегодно увеличиваться, начиная с 2019 года, граница предпенсионного возраста тоже будет ежегодно сдвигаться. Это означает, что с каждым годом стать предпенсионером и воспользоваться положенными льготами можно будет в более позднем возрасте (см. таблицу предпенсионного возраста по годам рождения).

Начиная с 2019 года, согласно подписанному Президентом закону № 350-ФЗ от 03.10.2018 г., предпенсионный возраст — это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на *страховую пенсию по старости*, в том числе досрочную.

Поскольку общеустановленный пенсионный возраст будет ежегодно увеличиваться, то и норматив предпенсионного возраста тоже будет постоянно смещаться. Например:

- в 2019 году общеустановленный пенсионный возраст увеличился на полгода (т.е. установился в значении 55,5/60,5 лет), поэтому предпенсионерами будут являться граждане в возрасте от 50,5/55,5 лет.

- в 2020 году пенсионный возраст повысится до 56,5/61,5 лет, поэтому предпенсионерами будут являться лица в возрасте от 51,5/56,5 лет.

6.5.1. Переходный период, в течение которого будет происходить поэтапное увеличение пенсионного возраста, продлится до 2023 года. С учетом этого ниже представлена таблица предпенсионного возраста в России по годам:

Год	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ПВ	55/60	55,5/60,5	56,5/61,5	58/63	59/64	60/65
ППВ	50/55	50,5/55,5	51,5/56,5	53/58	54/59	55/60

Примечание: ПВ - пенсионный возраст в годах соответственно для женщин/мужчин; ППВ — соответствующий предпенсионный возраст в годах (также для женщин/мужчин).

Так как увеличение границы «периода трудоспособности» будет осуществляться до 2023 года, то начиная с **01.01.2023 года** предпенсионерами в России будут являться **женщины и мужчины, достигшие возраста 55 и 60 лет** — и эти нормативы будут закреплены окончательно.

Какой возраст считается предпенсионным для женщин и мужчин (по годам рождения). Из-за поэтапной пенсионной реформы женщины и мужчины разных годов рождения будут считаться предпенсионерами в разном возрасте, а это напрямую связано с возможностью гражданина пользоваться всеми положенными как лицу предпенсионного возраста льготами.

Определить, в каком возрасте человек будет считаться предпенсионером в зависимости от года рождения, можно по представленной ниже таблице:

Женщины		Мужчины		С какого года можно будет пользоваться льготами
ГР	ППВ	ГР	ППВ	
1964	50,5	1959	55,5	2019
1965	51,5	1960	56,5	
1966	53	1961	58	

1967	54	1962	59	2021
1968	55	1963	60	2023
1969		1964		2024
1970		1965		2025
1971 и т.д.		1966 и т.д.		2026 и т.д.

Примечание: ГР — года рождения; ППВ — предпенсионный возраст.

Таким образом, женщины 1964-1966 годов рождения и мужчины 1959-1961 г.р. будут считаться предпенсионерами уже с 01.01.2019 г., а значит, смогут воспользоваться всеми положенными для них льготами. Для женщин 1968 г.р. и моложе, мужчин 1963 г.р. и моложе предпенсионный возраст наступит соответственно в 55 и 60 лет.

6.5.2. Льготы для людей предпенсионного возраста

Для прохождения диспансеризации предпенсионеры смогут ежегодно брать 2 рабочих дня с сохранением заработной платы.

6.5.3. Переобучение людей предпенсионного возраста

Предпенсионер сможет получить дополнительное профессиональное образование в соответствии с востребованными нынешнее время навыками и компетенциями.

7. Аттестация педагогических работников

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

7.2. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
--	---

1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Преподаватель- Основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу " Основ безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса " Основ безопасности и защиты Родины тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса " Основ безопасности и защиты Родины "
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»))	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель;

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

7.3. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста.
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3) Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

5) В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

6) Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

7) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

8) В случае истечения срока действия высшей или первой квалификационной категории сохранить доплату до окончания учебного года.

8. 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:

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

8.1.2. 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.

8.1.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

8.1.5. Обеспечивает проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

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

8.1.9. Предоставляет гарантии и 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.

8.1.10. *(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 учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

8.1.11. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек;

Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.1.12. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

8.1.14. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. 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.

8.1.16. 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.

8.1.17 Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1 Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214, 218 ТК РФ, приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и снижению уровней таких рисков». Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»).

8.2.2. Учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (Ст. 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

8.2.3. Приостановку работ при возникновении угрозы жизни и здоровью работников, в том числе при эксплуатации зданий и оборудования – до устранения угрозы (СТ 214 ТК РФ)

8.2.4. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (СТ. 214 ТК РФ)

8.3. *Работники обязуются:*

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

8.3.2. 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.

8.3.3. 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.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации 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 не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.5. Профком:

8.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

8.5.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам моющих средств.

8.5.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

8.5.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

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

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

8.5.8. 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. В целях реализации права работника на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

8.7. Работодатель:

8.7.1. В целях распространения принципов, провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятой в рамках 99 сессии Международной конференции труда администрация проводит разъяснительную работу, с участием про-

фактива, специалиста по охране труда, медицинского работника, направленную на профилактику ВИЧ/СПИДа и сфере труда. Включает вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы обучения профактива, специалиста по охране труда, в ежегодные планы мероприятий, проводимых организацией.

8.7.2. В целях популяризации комплекса ГТО в Учреждении, в соответствии с приказом Минздрав развития России от 01.03.2012г. №181-н (в редакции от 16.06.2014г. п-32) совместно с Министерством здравоохранения РБ, разрабатывает комплекс мер по обеспечению доступности спортивных сооружений для подготовки и выполнения нормативов комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) работников, создает условия и поощряет работников, выполнивших нормативы ГТО.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. 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 учреждения.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов (при наличии средств).

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

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Производить увольнения работника по инициативе Работодателя во всех случаях с учетом мнения профкома.

9.5. Профсоюзный комитет:

9.5.1. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

10.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

10.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь при наличии средств, приносящих доход деятельности.

10.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- 10.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:
 - оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
 - предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
 - проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

11. Дополнительные гарантии молодежи

В работе с молодежью стороны считают приоритетными задачами защиту социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, создание условий активизирующих их на участие в жизни коллектива, обеспечение всесторонней социальной поддержки на этапе получения образования и трудовой деятельности, создание в учреждении молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий).

11.1. Стороны:

11.1.1. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

11.1.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

11.2. Стороны договорились содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

11.3. Работодатель:

11.3.1. молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается доплата в размере 3450 рублей в течение трех лет.

11.3.2. Вводит дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

11.3.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической

должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

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

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

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

12.2. Работодатель:

12.2.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

12.2.2. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами 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.

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

12.2.4. 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.

12.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

12.3.1. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранени-

ем среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

12.3.2. Члены и председатель профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

12.3.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, производится в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

12.4. Стороны:

12.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком 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 быть без предварительного согласия профкома 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 выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;
- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (при наличии денежных средств).

12.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

12.4.4.Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

13. Контроль за выполнением Коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной Республиканской организации Башкортостана профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое Единства».

13.2. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации Республиканской организации Башкортостана профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое Единства» и государственным комитетом РБ по торговле и защите прав потребителей.

13.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление 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.

13.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

13.5. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации. Формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.9. Действие договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвующих в коллективных переговорах.

13.10. Дополнения и изменения, вносимые в настоящий Коллективный договор в период действия или при продлении его действия на новый срок, утверждаются на собрании трудового коллектива, оформляются отдельным документом, направляются в семидневный срок со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту регистрации учреждения.

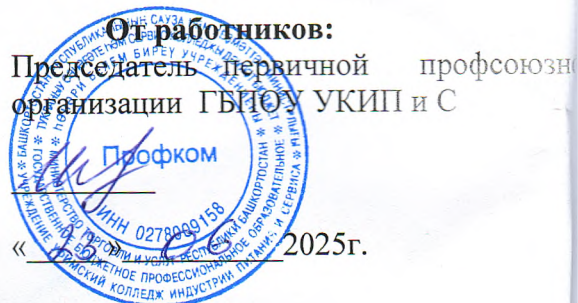
Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников ГБПОУ УКИП и С 23 июня 2025 года, протокол №3



От работодателя:

Директор ГБПОУ УКИП и С

«23» 2025г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ УКИП и С

«23» 2025г.