

От работодателя:

Директор
ГБПОУ КСХК

 И.Ф. Галютдинов

« 25 » декабря 2023 г.



От работника:

Представитель
Совета колледжа
ГБПОУ КСХК

 Р.И. Галеев

« 25 » декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения

Кушнаренковский сельскохозяйственный колледж
на 2024 – 2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Территориальном отделе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по Дюртюлинскому району и г. Дюртюли

Регистрационный № 1
от « 25 » января 2024 г.

Начальник Территориального отдела
ГКУ Республиканский ЦЗН по
Кушнаренковскому району

 Д. К. Рамазанов

Коллективный договор принят на общем собрании государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кушнаренковский сельскохозяйственный колледж 10.11.2023 г. (Протокол №3).

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Кушнаренковский сельскохозяйственный колледж (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях от 11.03.1992 г. (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – образовательное учреждение в лице его представителя – и. о. директора Галяутдинова Ильшата Фанисовича работники образовательного учреждения, в лице их представителя – Совет колледжа, именуемого в дальнейшем «Совет колледжа».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора; реальности обеспечения обязательств принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и заключения сроком на 3 года.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В случае ухудшения финансового состояния образовательного учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете колледжа.

1.11. При приеме на работу руководитель кадровой службы образовательного учреждения обязан ознакомить поступающего работника с коллективным договором под роспись.

1.12. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с Советом колледжа: - правила внутреннего распорядка; - положение об оплате труда работников; - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; - график отпусков; - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через Совет колледжа:

- учет мнения Совета колледжа; - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов об обеспечении стабильной и эффективной работы образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются с действующим ТК РФ, Законом «Об образовании», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Уставом ГБПОУ КСХК и регулируются трудовым договором.

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

работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок. Договор на определенный срок – срочный трудовой договор – сроком не более 5 лет заключается:

- с лицами, временно замещающими отсутствующего работника, за которыми в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, выполняющими временную (до двух месяцев) и сезонную работу или работу, срок которой определен;
- с лицами, выполняющими работы непосредственно связанные со стажировкой и с профессиональным обучением работника. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон в следующих случаях:
- с лицами, работающими по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном ТК РФ;
- с лицами, обучающимися по дневной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях;
- с заместителями директора, главным бухгалтером образовательного учреждения.

2.4. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда 5 истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы. Трудовой договор, заключенный на время

исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режима и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со ст.80 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, но не более 1440 часов.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется, Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном, году, такое уменьшение возможно лишь по письменному заявлению работника.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.

2.10. Учебная нагрузка преподавателя, которая не может быть выполнена преподавателем, в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на военных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки

подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам примерного и рабочего учебных планов, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в образовательном учреждении) при продолжении работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета колледжа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-174, 176, 177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации штатным работникам получающим второе профильное деятельности образовательного учреждения профессиональное образование по очной и очно-заочной форме по личному заявлению с оформлением соответствующего договора на период обучения и при условии после окончания обучения с последующей работой в образовательном учреждении в течение 3-х лет.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения в соответствии занимаемой должности, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023

года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в Совет колледжа 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 (более 10%) высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматривать на Совете колледжа.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); - проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие более высокую квалификацию и наилучшие успехи в выполнении служебных обязанностей.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы и перерыв определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если действующим законодательством не предусматривается более сокращенная продолжительность рабочей недели. При этом, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (за исключением руководящих работников) сроком 14 календарных дней.

5.4. неполное рабочее время – 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. 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 не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК

РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный отпуск педагогическим работникам и другим работникам образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.9.2. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях: - при рождении ребенка в семье – 2 дня; - для сопровождения детей – первоклассников в школу – 1 день; - в связи с переездом – 1 день; - для проводов детей в армию – 1 день; - в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня; - на похороны близких родственников – 2 дня; - празднование юбилея – 1 день;

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом образовательного учреждения.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором (ст.111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению устанавливаются Распоряжением директора.

5.12. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст.128 ТК РФ).

VI. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБПОУ КСХК (в новой редакции) принятого 13 сентября 2021 года на собрании

трудового коллектива (протокол №3 от 13.09.2021г.).

6.2. Выплата зарплаты производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год, штатного расписания. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программе дисциплины, а также условий приема на новый учебный год.

6.3. При выплате зарплате работодатель в день расчета выдает каждому работнику расчетный листок, содержащий все сведения, предусмотренные абзацем 1 статьи 136 ТК РФ.

6.4. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.5. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5 числа каждого месяца на банковские карты сотрудников. В случае совпадения указанных дат с выходным или праздничным днём, выплата производится накануне.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной утвержденным директором и согласованным с Советом колледжа Положением об оплате труда.

6.7. В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

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

6.9. Оплата труда педагогических работников производится исходя из

продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. На период приостановления работы за работником сохраняется среднемесячная заработная плата (ст.142 ТК РФ), Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор образовательного учреждения.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, с последующей сертификацией. В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета колледжа и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (согласно норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты).

7.6. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст.221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ). Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета колледжа (ст.212 ТК РФ).

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

7.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены Совета колледжа.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.15. Осуществлять совместно с Советом колледжа контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.20. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.21. Ответственное лицо:

- проводит инструктаж по профилактике ВИЧ-инфекции с последующим анкетированием;
- тиражирует информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции для распространения среди сотрудников учреждения;
- распространяет информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции среди сотрудников учреждения;
- размещает информацию по ВИЧ-инфекции в местных СМИ;
- проводит мониторинг эффективности профилактических мероприятий.

VIII. Гарантия деятельности Совета колледжа

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете колледжа.

8.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета колледжа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель предоставляет Совету колледжа необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.4. Члены Совета колледжа включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других вопросов колледжа.

8.5. Работодатель с учетом мнения Совета колледжа рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставлений отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размера повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства Совета колледжа

9. Совет колледжа обязуется:

9.1. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

9.6. Направлять учредителю образовательного учреждения заявление о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.7. Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других вопросах колледжа.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах на общем собрании работников.

10.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все

возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.6. настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

От работодателя:

И. о. директора
ГБПОУ КСХК

 И.Ф. Галяутдинов

« 25 » 12 2023 г.

От работника:

Представитель
Совета колледжа
ГБПОУ КСХК

 Галеев Р. И.

« 25 » 12 2023 г.

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН
Территориальный отдел
ГКУ Республиканский ЦЗН
по Кушнаренковскому району
ул. Рабочая 1А, с. Кушнаренково
452230
Тел.: (34780) 5-79-66
№ 24 от 25.01.2024 г.

Директору
ГБПОУ Кушнаренковский
сельскохозяйственный
колледж

452230. РБ,
Кушнаренковский район,
с. Кушнаренково
ул. Мичурина, д.11

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кушнаренковский сельскохозяйственный колледж на 2024-2026 годы

Территориальный отдел ГКУ Республиканский центр занятости населения по Кушнаренковскому району сообщает, что коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кушнаренковский сельскохозяйственный колледж на 2024-2026 годы (далее – Коллективный договор, период действия с 25.12.2023 г. по 24.12.2026 г.) зарегистрирован 25 января 2024 года, регистрационный номер – 1.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник территориального отдела
Республиканский ЦЗН
по Кушнаренковскому району:

Специалист по труду:



Д.К. Рамазанов

Н.А. Басырова