

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ РБ «Республиканский
многоуровневый колледж»


В.М. Андреев

«14» января 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МНОГОУРОВНЕВЫЙ КОЛЛЕДЖ»
НА 2025-2027 ГОДЫ

СОГЛАСОВАНО

Представители первичной
профсоюзной организации
работников ГАПОУ РБ «РМК»

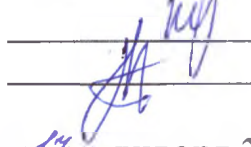

Г.И. Жарникова

С.С. Загруш

«14» января 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Представители работников
ГАПОУ РБ «РМК»


О.Н. Турченинова

Т.С. Брежнева

«14» января 2025 г.



Администрация г. Улан-Удэ
Министерство экономического развития и туризма

«14» января 2025 г.

Исполнительный № 8

Мен. Зориктуев И.И.

Подпись

Улан-Удэ
2024

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Бурятия «Республиканский многоуровневый колледж», в лице директора Андреева Виталия Михайловича, именуемый далее «Работодатель» или «Колледж»,

первичная профсоюзная организация работников ГАПОУ РБ «Республиканский многоуровневый колледж», в лице ее представителей Жарниковой Галины Изотовны, Загруш Светланы Сергеевны, именуемые далее, как «Профсоюзная организация»,

работники организации, в лице представителей Турчениновой Ольги Николаевны, Брежневой Татьяны Степановны, на основании протокола общего собрания от 15.11.2024 № 1, именуемые далее, как «Работники».

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе колледжа;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов.

1.2. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор на условиях совместительства за исключением п.7.2.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Республики Бурятия от 13 декабря 2013 года № 240-V «Об образовании в Республике Бурятия», Уставом образовательной организации; другими законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Любой пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения любого работника организации.

1.5. Общие обязательства:

1.5.1. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем работников, являющихся членами профсоюзной организации, а представители работников – полномочными представителями работников, не вошедших в состав профсоюзной организации.

1.5.2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения, дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзной организацией и выборным представительным органом работников колледжа.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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.

1.5.3. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания путём размещения на официальном сайте колледжа <http://rmcrb.ru/> в сети «Интернет»;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.5.4. Профсоюзный комитет, представители работников:

- обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора;
- содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.6. Данный коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трёх лет.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились, что:

2.1. При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя; получение

работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с Уставом учреждения, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками колледжа заключается на неопределенный срок. Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, предусмотренных законом.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 58, 59 ТК РФ).

Работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, неоформленный в письменной форме, считается заключенным.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, не ухудшающие положения работника (ст. 57 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников (без его согласия) выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса РФ.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Изменения основных условий трудового договора внесение в него дополнений, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. В трудовом договоре, при приеме на работу, оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника на предстоящий учебный год.

2.6. Учебная нагрузка утверждается приказом директора колледжа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Учебная нагрузка на новый учебный год, исходя из требований Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», не должна превышать 1440 академических часов.

2.7. Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 30 июня текущего года (окончательную нагрузку распределять не позднее 10 сентября с учётом выполнения плана набора).

2.8. Работодатель обязуется:

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- в случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

2.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случае направления работника работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в установленном законом порядке на основании предоставленных работником документов, подтверждающих фактически произведенные расходы.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами, условия трудового договора не могут быть

сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.11. Порядок и условия заключения, расторжения трудового договора с работниками колледжа регулируются Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами в сфере трудовых отношений, определяются работодателем и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.12. Работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, графиками сменности и иными локальными нормативными актами.

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

С согласия педагогического работника при наличии учебной (педагогической) нагрузки более чем предусмотрена за ставку заработной платы или в случаях невыполнения государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ, произошедших не по вине работодателя (например, объявление органами власти незапланированных каникул, карантинных или форс-мажорных обстоятельств) может устанавливаться 6-дневная рабочая неделя.

3.3. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать при 5-ти дневной рабочей недели для 36 часов в неделю для мастеров профессионального обучения, преподавателей и других педагогических работников.

3.4. Для преподавателей нормируемая часть рабочего времени составляет 720 часов учебной нагрузки за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки не может превышать 1440 часов в учебном году.

Другая часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами работы педагогического работника и может быть связана с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой.

3.5. Рабочее время преподавателя определяется расписанием занятий, которое составляется на предстоящий семестр и доводится до сведения преподавателей не позднее трёх дней до начала семестра. В связи с объективными обстоятельствами (отсутствие преподавателя по болезни, иными обстоятельствам) допускаются корректировки расписания. Расписание составляется с учётом учебных планов, тарификационной нагрузки педагогических работников и, исходя из рационального использования времени преподавателя. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени преподавателя, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы («окна»).

Преподавателям, при наличии возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации.

Работник посещает все мероприятия, проводимые в колледже, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, планами работы, приказами директора или должностными инструкциями.

3.6. Для педагогических работников рабочим временем являются периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора колледжа.

3.7. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал, работники рабочих должностей, воспитатели общежития, специалисты образовательной организации могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

3.9. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (36 часов).

3.10. Классное руководство (далее – кураторство) устанавливается приказом работодателя. При осуществлении педагогическими работниками кураторства:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за кураторство или отмена кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп;
- обеспечивается преемственность осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;
- осуществляется определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство;
- временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего кураторство, производится другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за кураторство пропорционально времени замещения;

3.11. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ГАПОУ РБ «РМК».

3.12. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход, за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

3.13. По заявлению работника, по согласованию с работодателем для работника может быть установлен иной режим рабочего времени (начало работы, окончание, перерыв), в пределах установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего времени.

4. Время отдыха

Стороны согласились, что:

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска директора, заместителей директора, если их деятельность связана с руководством образовательным (учебным, воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, заведующего отделением, преподавателей, мастеров производственного обучения, методистов, воспитателей, социальных педагогов, педагога дополнительного образования, педагога-психолога, педагога-организатора, тренера, заведующего учебной части, руководителя филиалом, руководителя физического воспитания, руководителя воспитательного отдела, руководителя методического отдела, руководителя практики, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями составляет 56 календарных дней;

работникам, имеющим инвалидность, независимо от группы инвалидности, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;

для остальных работников - 28 календарных дней.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.2. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- 1) в связи с рождением ребенка при выписке новорожденного из роддома – 1 день;
- 2) в связи с бракосочетанием – до 3-х дней;
- 3) в случае бракосочетания детей – 1 день;
- 4) в связи с проводами члена семьи в армию – 1 день;
- 5) в связи с похоронами близких родственников – до 3-х дней;
- 6) одному из родителей, имеющих детей-первоклассников, в День знаний (1 сентября) – 1 день;
- 7) одному из родителей, имеющих детей выпускников 11 класса на Последний звонок или выпускной вечер – 1 день;
- 8) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра – до 2 дней (ст. 186 ТК РФ);
- 9) для прохождения диспансеризации – один раз в три года (после прохождения проверки здоровья работник должен представить справку о прохождении медосмотра. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ);

10) в связи с приездом (убытием) в (из) отпуска члена семьи (родители, супруги, дети) - участника СВО – до 3 дней.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются:

- преподавателям и мастерам производственного обучения, работающим по расписанию учебных занятий и выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися;
- всем остальным работникам – в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Работники образовательной организации могут привлекаться к общественно-полезному труду в период проведения экологических субботников в целях благоустройства территории по письменному распоряжению работодателя. Данный вид деятельности не рассматривается как работа в выходные и праздничные дни.

5. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе системы оплаты труда республиканских государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях, утверждаемых Правительством Республики Бурятия;
- нормативных правовых актов органов исполнительной власти Республики Бурятия об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

5.2. При совмещении профессий (должностей), при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к окладам.

5.3. При невыполнении норм оплаты труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

При невыполнении норм оплаты труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.4. Осуществлять компенсационные и стимулирующие выплаты согласно Положению об оплате труда работников, Положению о премировании, Положению о выплате материальной помощи и коллективному договору.

5.5. Выплату заработной платы производить два раза в месяц 15 и 30 (в феврале 28) числа каждого месяца и только в денежной форме путем перечисления на банковский счет работника.

5.6. С выплатой заработной платы Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетные листки, содержащие информацию о составных частях заработной платы за соответствующий месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения работников и профсоюзной организации.

5.7. Иные вопросы оплаты труда и нормирования устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусмотрены локальными нормативными актами учреждения.

6. Охрана труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по улучшению условий труда в организации.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в отношении каждого рабочего места, не реже чем один раз в пять лет.

6.1.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Не допускать к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.6. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и своевременную выдачу работникам:

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- моющих, смывающих и обеззараживающих средств по перечню профессий и должностей.

6.1.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда не менее 4% согласно проведенной специальной оценке условий труда в ГАПОУ РБ «РМК».

6.1.8. Обеспечить разработку (переработку действующих) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.

Обеспечить проведение инструктажей в соответствии с требованиями нормативных документов.

6.1.9. Обеспечить организацию надзора за состоянием производственных зданий и сооружений (гаража).

6.1.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, знакомить работников с требованиями охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.1.12. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников на рабочем месте, включая развитие физической культуры и спорта в коллективе.

6.2. Работодатель и работники обязуются:

6.2.1. Организовать контроль состояния условий и охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной защиты. Создать условия для эффективной работы уполномоченных лиц по охране труда трудового коллектива:

- обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда;
- организовать обучение уполномоченных лиц по охране труда;
- проводить ежегодную проверку знаний работников по охране труда;
- освобождать от основной работы уполномоченных лиц по охране труда на 2 часа в неделю, для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.2.2. Регулярно – не реже 1 раза в полгода рассматривать на совместных заседаниях представителя работодателя и профсоюзного комитета вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда настоящего Коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3. Работники организации обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

6.3.2. Правильно и по назначению применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

6.3.3. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

6.3.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

7. Социальные гарантии

Стороны согласились, что:

7.1. При наличии денежных средств по заявлению работника работодатель выплачивает материальную помощь работникам колледжа:

- впервые вступающим в брак – до 10 000 рублей;
- при рождении ребенка – до 20 000 рублей;
- при утрате личного имущества в результате пожара и (или) стихийного бедствия природного и (или) технического характера – до 20 000 рублей;
- на дорогостоящее лечение работника, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов с предоставлением подтверждающих расходы документов - до 50 000 рублей;
- в случае смерти работника, а также близких родственников работника – до 20 000 рублей;
- мобилизованным работникам - в размере среднемесячного заработка мобилизованного работника;
- мобилизованным работникам и близким членам семьи участника специальной военной операции, проходящего военную службу – до 50 000 рублей ежегодно в конце календарного года (декабрь);
- работникам, сдавшим комплекс дисциплин «Готов к труду и обороне» и имеющим значок «ГТО» - золотой – до 5000 рублей; серебряный – до 4000 рублей; бронзовый – до 3000 рублей.

7.2. Работодатель осуществляет дополнительную единовременную компенсационную выплату при увольнении по собственному желанию:

- в размере трёх средних заработков при наличии у работника общего стажа работы у Работодателя 25 лет и более, а также достижение возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости;

- в размере одного среднего заработка при наличии у работника общего стажа работы у Работодателя 10 лет и более, а также достижение возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости.

7.3. Указанная в п. 7.2. настоящего договора компенсация выплачивается по заявлению работника в последний рабочий день работника.

7.4. В целях своевременной выплаты указанной в п. 7.2. настоящего договора компенсации работник письменно уведомляет работодателя о предстоящем увольнении не менее чем за 6 месяцев.

7.5. В случае несвоевременного уведомления работодателя о предстоящем увольнении и отсутствием денежных средств на банковском счете колледжа компенсационная выплата производится при поступлении соответствующей суммы на счет.

7.6. Осуществление дополнительных компенсационных выплат, указанных в п. 7.2. настоящего договора, производится за счет средств от приносящей доход деятельности и /или средств фонда оплаты труда.

В соответствии с ч. 1 ст. 217 Налогового кодекса РФ указанная выплата не подлежит налогообложению на доходы физических лиц.

7.7. Право на получение, указанных в пунктах 7.1., 7.2. выплат имеют работники, для которых, согласно заключенному трудовому договору, ГАПОУ РБ «РМК» является основным местом работы.

7.8. При наличии денежных средств, по итогам календарного года работникам, проработавшим без листка нетрудоспособности, производить выплату в размере до 5 000 рублей. Указанная выплата производится по письменному заявлению работника.

8. Молодым специалистам

Стороны согласились:

8.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц не старше 35 лет, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года с момента получения образования;

8.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3-х лет со дня заключения трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы;

8.3. Статус молодого специалиста может однократно продлеваться в следующих случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- перехода в другую образовательную организацию республики;
- обучения в очной аспирантуре на срок не более 3-х лет;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

8.4. Данный статус также распространяется на работников, имевших трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

8.5. Педагогическим работникам-молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора;

8.6. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, педагогическим работникам устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере двух ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, при соблюдении ряда условий:

- окончание полного курса обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования с прохождением государственной (итоговой) аттестации и получением документов государственного образца об уровне образования;
- учебная (педагогическая) нагрузка не менее одной тарифной ставки;
- трудоустройство в год окончания обучения на педагогические должности в государственные образовательные организации республики.

8.7. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическим работникам, уже находившимся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающим работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

Право на получение единовременной стимулирующей выплаты имеет педагогический работник, проработавший в колледже не менее шести календарных месяцев и имеющий общий стаж педагогической деятельности не менее 2 лет.

Начисление и выплата единовременной стимулирующей выплаты педагогическому работнику производится в течение следующих 6 (шести) месяцев на основании письменного заявления работника, справки отдела кадров о наличии необходимого стажа работы и приказа руководителя.

Выплата денежных средств производится из экономии средств на оплату труда работников.

При выплате указанных денежных средств производится удержание налога на доходы физических лиц.

8.8. Педагогическим работникам-молодым специалистам при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.

8.9. В течение 2-х лет молодые специалисты освобождены от прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.

Стороны содействуют:

8.10. Привлечению, закреплению и адаптации молодых специалистов в учреждении, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;

8.11. Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места всем необходимым для выполнения должностных обязанностей;

8.12. Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд образовательного учреждения, где, оплачивая курсы вправе требовать с работника отработать их в течение 3-х лет, либо возврат затраченных средств на обучение.

9.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором и иными нормативно - правовыми актами.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

9.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

9.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

9.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям.

9.3.6. Аттестация педагогических работников и иных работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

9.3.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением.

9.3.8. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации.

Доведение указанной в настоящем пункте информации осуществляется путем ознакомления педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников учреждения, подлежащих аттестации и график ее аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

9.3.9. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности определяется работодателем.

9.3.10. Увольнение педагогического или иного работника вследствие недостаточной квалификации не 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профсоюза, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по распределению педагогической нагрузки, охране труда, социальному страхованию и других комиссиях, деятельность которых затрагивает интересы работников.

10.10. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления 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);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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.

11. Обязательства профсоюза.

Профсоюз обязуется:

- 11.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 11.2.** Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства заработной платы на счета первичной профсоюзной организации.
- 11.3.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха для работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых (по мере финансовых возможностей). Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 11.4.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в уполномоченные организации и учреждения.

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

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

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

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

11.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае болезни, чрезвычайных случаях, санитарно-курортного лечения.

11.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с коллективом ГАПОУ РБ «Республиканский многоуровневый колледж».

12. Контроль выполнения условий коллективного договора.

Стороны договорились, что:

12.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Стороны отчитываются в выполнении условий коллективного договора на общем собрании один раз в год.

12.6. Рассматривают в двухнедельный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.8. Переговоры по заключению нового либо продлению действия настоящего коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ГАПОУ РБ "Республиканский
многопрофильный колледж"

Всего пронумеровано и прошнуровано

12 (подпись) листов
" 20 15 г.

Директор

(подпись)
В.М. Андреев



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908433

Владелец Андреев Виталий Михайлович

Действителен с 11.10.2024 по 11.10.2025