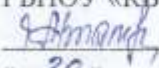




ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»
ГБПОУ «КБСХК»

Принят на общем собрании
работников ГБПОУ «КБСХК»
Протокол № 03 от «09» января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Кабардино-Балкарский сельскохозяйственный колледж»
на период с 2024 по 2027 годы

От работников:
ГБПОУ «КБСХК»
 Тамазова А.М.
« 30 » 2024 г.

От работодателя:
директор ГБПОУ «КБСХК»
 Кажаров М.С.
2024 г.



Зарегистрировано
в ГКУ «Центр труда, занятости
и социальной защиты населения
филиал по г. о. Баксан и Баксанскому району»

Регистрационный № 19 от «21» 10 2024 года

За  /О.И. Пшихачев/

/Л.С. Хашпакова/



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости	3
3. Оплата и нормирование труда	6
4. Рабочее время и время отдыха	9
5. Охрана труда и здоровья	11
6. Содействие занятости Работников	12
7. Социальные гарантии, льготы и компенсации	13
8. Контроль за выполнением коллективного договора	15
9. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации	16

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кабардино-Балкарский сельскохозяйственный колледж» (далее – ГБПОУ «КБСХК») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами Договора являются:

ГБПОУ «КБСХК», ОГРН 1020700510050, ИНН 0701002969, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 361535, Кабардино-Балкарская Республика, г. Баксан, пр-кт Ленина, д.112, далее именуем "Работодатель", в лице директора Кажарова Марата Славовича, действующего на основании приказа министерства просвещения и науки КБР, и работники, далее именуемые "Работники", а по отдельности "Работник", от имени которых действует Тамазова Ася Мухамедовна на основании приказа №02-04 от 15.01.2024 г.

1.1. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.2. Договор заключается на 2024 - 2027 календарные годы, вступает в силу с «30» августа 2024 г. и действует по «30» августа 2027 г.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК);
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут

ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового

договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты *bplagro@mail.ru*

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения педагогического совета. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году регламентированный трудовым договором и п. 7.1.1. Приложения № 2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (редакция от 13.05.2019).

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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 (ст. 74 ТК РФ).

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83, 336 ТК РФ).

2.11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, стороны пришли к соглашению о том, что:

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
 - 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.8 ТК РФ);
 - 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией;
 - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
 - 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.2. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников колледжа и Положения о стимулировании преподавателей колледжа.

3.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе должностного оклада. Месячная заработная плата работника Колледжа, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы работникам Колледжа текущий месяц производится 2 раза в месяц: не позднее 15-го числа месяца и не позднее последнего рабочего дня месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплаты заработной платы производится на кануне этого дня. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

3.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Правительства Кабардино-Балкарской республики от 10 октября 2022 г. № 222-ПП «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» с изменениями № 211-ПП от 02.10.2023 г., Положения об оплате труда работников ГБПОУ «КБСХК» и другими локальными ГБПОУ «КБСХК».

3.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики и ГБПОУ «КБСХК».

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, с учетом:

- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- ✓ перечня выплат компенсационного характера в учреждении;
- ✓ перечня выплат стимулирующего характера в учреждении (согласно Положению о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников учреждения);
- ✓ рекомендаций Российской и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3.5. Работникам Колледжа предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем Колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Работникам Колледжа предусмотрено установление иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;
- повышающий коэффициент водителям «за классность».

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

- ✓ при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

✓ при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40 часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы): преподавателям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) за проверку тетрадей по следующим предметам:

русский язык, родной язык, в размере 10 процентов;

математика, информатика, физика в размере 5 процентов.

Педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;

библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

руководителям предметных цикловых методических комиссий в размере 2 процентов.

При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

✓ при увеличении стажа педагогической работы — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;

- ✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

3.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

3.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

3.9.3. За время работы в период зимних и летних каникул, учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

Лицам, принятым на работу в качестве педагогических работников во время летних каникул учащихся, заработная плата за период со дня принятия на работу и до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы), установленной в соответствии с их образованием, стажем педагогической работы и квалификационной категории.

3.9.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Продолжительность рабочего дня административно-хозяйственного персонала составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов. Продолжительность времени отдыха и питания - 1 час (с 12.00 до 13.00). Начало работы - в 8.30 ч., окончание - в 17.30 ч. Выходные дни для административно-хозяйственного персонала - суббота и воскресенье;

4.3. Продолжительность работы преподавательского состава и специалистов, участвующих в организации и проведении образовательного процесса (педагогических работников) составляет не более 36 часов в неделю и зависит от учебной нагрузки, должности или специальности педагогического работника.

4.4. Выходной день для педагогических работников - суббота и воскресенье.

4.5. Время начала и окончания работы и перерывов для отдыха и питания для преподавательского состава устанавливаются в зависимости от расписания занятий.

4.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.7. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке (ст. 93).
- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего, по возможности, перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.9. 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.

4.7. 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. В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. ст. 99 ТК РФ.

4.8. 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.

4.9. Время зимних, 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, внеклассным мероприятиям и работам по

благоустройству и наведению порядка в учебных кабинетах и мастерских в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10. 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.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, 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 (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- ✓ педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- ✓ остальным работникам - 28 календарных дней.
- ✓ Инвалидам продолжительность ежегодного отпуска увеличивается на 2 дня (ст. 23 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (Основание: ст. 335 ТК РФ).

4.13.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13.3. 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. Охрана труда и здоровья

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- ✓ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ✓ применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- ✓ соответствующими требованиями охраны труда на каждом рабочем месте;
- ✓ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

✓ Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда.

✓ Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

✓ проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

✓ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда ст. 225 ТК РФ;

✓ создать в учреждении комиссию по охране труда, из работников колледжа;

✓ обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

✓ Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда с занесением в журналы инструктажей.

5.3. Работник обязан:

✓ соблюдать требования охраны труда;

✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении острого профессионального заболевания.

5.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6. Содействие занятости Работников

Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять центр труда, занятости и социальной защиты населения 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. 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.

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

6.4. 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 также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

6.7. При появлении новых рабочих мест в 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.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились Работникам колледжа согласно Положению об оплате труда надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) Работников, награжденных государственными наградами, ведомственными (отраслевыми) нагрудными знаками, почетными званиями и отраслевыми нагрудными знаками (значками).

Ставка заработной платы (должностной оклад) повышается на 10% Работникам колледжа, награжденным государственными наградами:

- ✓ орденом Почёта;
- ✓ орденом Дружбы;
- ✓ орденом «За заслуги перед Отечеством»;
- ✓ медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
- ✓ медалью А.С.Пушкина.

Ставка заработной платы (должностной оклад) повышается на 10% Работникам колледжа, награжденным ведомственными (отраслевыми) наградами:

- ✓ знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации»;
- ✓ медалью К.Д. Ушинского;
- ✓ медалью Л.С. Выгодского;

Ставка заработной платы (должностной оклад) повышается на 10% Работникам колледжа, награжденным отраслевыми нагрудными знаками (значками):

- ✓ «Отличник просвещения СССР»;
- ✓ «Отличник народного просвещения»;
- ✓ «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
- ✓ «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

Ставка заработной платы (должностной оклад) повышается на 10% Работникам колледжа, награжденным почетными званиями:

- ✓ «Почетный работник начального профессионального образования России»;
- ✓ «Почетный работник среднего профессионального образования России»;
- ✓ «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- ✓ «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- ✓ «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- ✓ «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- ✓ «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации».

Данные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа. Решение об осуществлении выплат принимает колледж. При наличии у Работника двух наград. Повышение ставки заработной платы (должностного оклада) производится по одному основанию.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях: при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- ✓ при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- ✓ при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- ✓ по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- ✓ при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- ✓ при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- ✓ в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Социальный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4. Работодатель обязуется обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.5. Работодатель обязуется заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров Работников и т.д.

Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации.

7.6. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.7. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

7.8. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.9. Работодатель обязуется выделять денежные средства на оснащение медицинских аптек средствами для оказания первой доврачебной помощи Работникам.

7.10. В целях материальной поддержки педагогических Работников и руководителей структурных подразделений, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- ✓ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- ✓ нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет;
- ✓ нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части пятой статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.11. В случае направления в служебную командировку (стажировку) работнику возмещаются расходы на проезд, по найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством РФ (ст. 168 ТК РФ).

7.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

7.13. Работодатель сохраняет право сократить численность и штат Работников при производственной необходимости или в иных случаях, предусмотренных законодательством, реорганизовать или ликвидировать неэффективные структурные подразделения.

7.12. Создавать для Работников, относящихся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, необходимые условия труда и режима работы, в том числе обеспечивая доступ к месту работы и объектам социальной инфраструктуры колледжа в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программы реабилитации указанных лиц.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение 3 (трех) дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.4. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания (ознакомление под роспись работника).

8.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

9.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Работодатель:

Директор ГБПОУ «КБСХК»

Кажаров М.С.

Работник:

Преподаватель

Тамгозова А.М.

