

Документ подписан простой электронной подписью

Информация от работодателя:

ФИО: Абдраков Шамиль Фаилевич

Должность: директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж)

Уникальный программный ключ: 7474089d7c5f14d208663a7112514f12c8571460

Л.В. Воробьева



М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж)

Э.В. Рахимкулова

Э.В. Рахимкулова

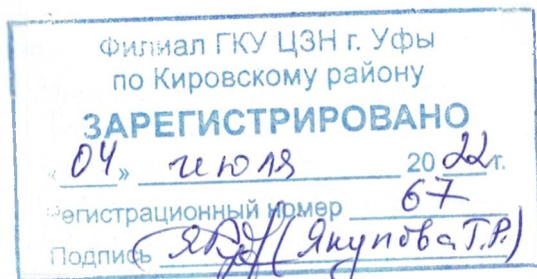
Коллективный договор

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж)

на 2022-2025 годы

Утвержден на общем собрании коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж) «30» 06 2022г.

Протокол № 4 от «30» 06 2022г.



«Согласован»

Республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры

Председатель

А.В. Кузьменко

А.В. Кузьменко



УФА-2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж), (далее УУИ(к)).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников УУИ(к) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя руководителя УУИ(к);
- работники УУИ(к) в лице их представителя – председателя профкома.

Коллективный договор обсуждается и принимается на собрании трудового коллектива. Настоящий подписывается договор руководителем УУИ(к) и председателем профкома.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников УУИ(к), гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.6. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и работодателя, регулирования трудовых отношений в УУИ(к).

Договор признаёт исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.9. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении УУИ(к) в соответствии с Уставом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе УУИ(к), внесении предложений по её совершенствованию;
- включение представителей профсоюзного комитета в выборный орган УУИ(к) – Совет УУИ(к), комиссию по социальному страхованию, комиссию по индивидуальным трудовым спорам;
- участие представителей профсоюзного комитета в комиссии по охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев и др.

1.10. Работодатель согласовывает с профкомом положения и мероприятия по вопросам установления условий и норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, графика отпусков, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными, республиканскими, законодательными нормативными правовыми актами, Уставом УУИ(к) и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными соглашениями (РФ, РБ), настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с вновь принимаемым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Не допускается перевод работников на срочный трудовой договор без его письменного согласия.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Директор УУИ(к) в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профсоюзный комитет об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную (вакантную) имеющуюся в колледже работу в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующими нормативами исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором УУИ(к) по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе на основании предварительного плана распределения учебной нагрузки предметно-цикловыми комиссиями. Учебная нагрузка согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

2.8. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп в связи с отчислением студентов, в том числе и в связи с отчислением студентов занимающихся по индивидуальным программам обучения.

О сокращении учебной нагрузки преподаватель предупреждается за два месяца до начала учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.9. При тарификации преподаватели получают гарантированную ставку (720 часов) по своему предмету при наличии учебной нагрузки.

Заместителям директора, руководителям структурных подразделений и другим работникам колледжа директором колледжа может быть установлена учебная нагрузка в размере одной ставки (в связи с производственной необходимостью руководство в праве увеличить нагрузку до полутора ставок с согласия работника).

2.10. Неполная учебная нагрузка устанавливается с письменного согласия работника.

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.12. Изменение учебной нагрузки допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением учебного плана, изменением количества учебных групп или количества обучающихся.

2.13. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильной деятельности образовательной организации, повышения дисциплины труда, уровня оплаты труда работников, их профессионализма;
- повседневно создавать условия труда, исключая производственный травматизм.

2.14. Работники УУИ(к) обязуются:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения администрации; повышать свой профессиональный уровень,

- в своей деятельности руководствоваться Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа;
- владеть и применять в практической деятельности новые методы, приёмы и средства обучения, обеспечивающие вариативность образовательного процесса, основные методы формирования и развития познавательной и коммуникативной культуры обучающихся;
- содействовать становлению и поддержанию в коллективе нормального морально-психологического климата;
- бережно относиться к имуществу УУИ(к);
- соблюдать правила пожарной, технической, санитарной безопасности.

2.15. Стороны договорились:

- Расторжение трудового договора осуществлять на основе ТК РФ ст. 77 - 84 (глава 13. Прекращение трудового договора).
- Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными частями ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (статья 373 ТК РФ), а именно:

п. 2: сокращение численности или штата работников организации;

п. 3: несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

п. 5: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.16. До истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

2.17. Работодатель обязуется:

До подписания трудового договора, ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

3.2. Стороны договорились, что: преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций; высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны договорились:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд УУИ(к).

4.2. Работодатель обязуется обеспечить повышение квалификации кадров не реже чем один раз в три года.

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

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Распространить эти гарантии на работников, получающих второе профессиональное образование по направлению УУИ(к) в случае производственной необходимости в рамках профессиональной подготовки, переподготовки.

5.ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1.Продолжительность рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), Уставом УУИ(к), трудовым договором, планом работы УУИ(к), а также учебным расписанием.

В связи со спецификой учебного процесса, когда происходит совмещение групповых и индивидуальных занятий, возникает сложность составления расписания, производить учет педагогической нагрузки по недельно, а ежедневную нагрузку довести до 12 педагогических и 14 концертмейстерских часов (по заявлению работника).

За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать количество часов, за которые ему выплачивается тарифная ставка.

5.2.При распределении учебной нагрузки сохраняется преемственность групп, объем нагрузки.

5.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.4. Для преподавателей учебная нагрузка не может превышать 1440 часов, концертмейстеров 1920 часов в год.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников УУИ(к) к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в соответствии с нормами статьи 153 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников колледжа к работе, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с согласия работника и по письменному распоряжению директора (в том числе дежурство в учебном корпусе и общежитии), указанная работа оплачивается по итогам работы в конце 2 и 4 квартала, на основании критериев и показателей оценки эффективности педагогической деятельности.

5.8. Составлять и утверждать график отпусков для работников за две недели до истечения календарного года (15 декабря) по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.9. Минимальный отпуск устанавливается для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа – 28 календарных дней, для педагогических работников и концертмейстеров – 56 календарных дней.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с ч.4 ст. 123 ТК РФ:

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в отдельных случаях по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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;
- педагогическим работникам по их заявлению при наличии непрерывного педагогического стажа 20 лет – до 14 календарных дней в году.
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.
- предоставлять длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы педагогическим

работникам по их заявлению при наличии непрерывного педагогического стажа 10 лет

5.11. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производить с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 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.

6.ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников УУИ(к) определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учебного заведения и его работников. Выплачивается заработная плата работникам колледжа дважды в месяц -5 и 20 числа.

6.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работника УУИ(к) включает:

- должностные оклады по должностям руководителя и его заместителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

6.3. **Должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

6.4. К **выплатам компенсационного характера** относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время).

Компенсационные выплаты осуществляются за работу в ночное время – с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ часов не менее 20 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

К **выплатам стимулирующего характера** относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера, в пределах утвержденного фонда труда, производятся на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж).

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора колледжа.

Основными критериями установления размера иных стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в том числе особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

Основными критериями снижения размера иных стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, несоблюдение законодательства по охране труда, неисполнение служебных обязанностей, нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации и др.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- поощрения за выполненную работу, (премиальные).

Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты и максимальным размером не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера для работников УУИ(к) производятся согласно Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Уфимское училище искусств (колледж).

6.5. Руководитель несет ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.6. Работодатель обязуется:

– возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения из возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка;

– При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

– сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется безналичным расчетом, путем перечисления денежной суммы на банковскую карту работника.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме до 5 числа следующего месяца извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем выдачи под роспись расчетного листка.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить за счет средств УУИ(к) прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с действующим законодательством об охране здоровья граждан, с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы во время прохождения медицинских осмотров (обследований).

7.2. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путёвки.

7.3. Оказывать материальную помощь работникам УУИ(к) на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны.

7.4. Материальная помощь может быть оказана из собственных средств колледжа (из внебюджетного фонда). Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь оказывается в связи с тяжелым финансовым положением семьи работника УУИ(к):

– на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника УУИ(к), семье умершего при смерти работника колледжа – в размере до 3000,00 рублей (трех тысяч рублей);

– по состоянию здоровья работника УУИ(к) (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) – при наличии соответствующих чеков в размере одного должностного оклада;

– при получении увечья или иного причинения вреда здоровья на производстве – в размере до двух должностных окладов;

– по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) – в размере до 3000,00 рублей (трех тысяч рублей);

– в связи с юбилеем работника колледжа (50, 55, 60 лет) – в размере до 5000,00 рублей (пяти тысяч рублей).

7.5. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления, расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

– дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Профсоюзный комитет:

7.6. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета при достижении пенсионного возраста в размере до 1000,00 (тысяча) рублей. При заключении брака, рождении ребенка, потери близкого родственника, тяжелом материальном положении в размере до 1000,00 (тысячи) рублей.

7.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию организует работу по обеспечению летнего

отдыха детей работников.

Стороны договорились совместно:

7.8. Осуществлять совместно культурно-массовые мероприятия (Новый год, День защитника Отечества, , Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, Международный день пожилых людей, День учителя, День Республики Башкортостан, День народного единства). Необходимость проведения культурно-массового мероприятия согласуется сторонами по каждому вышеприведенному случаю.

7.9. Обеспечить работу комиссии по общественному питанию для осуществления контроля над работой столовой УУИ(к).

7.10. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Условия и охрана труда

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

8.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

8.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.3.10. 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в

организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.3.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3.29. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

8.4.2. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.4.3. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

8.4.4. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

8.4.5. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.4.6. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

8.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

8.5.1. соблюдать требования охраны труда;

8.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.5. проходить в установленном порядке 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой

известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ).

8.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ). Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились в том, что:

9.1. Стороны договорились о том, что:

– не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

– **профком** осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права;

– **работодатель** принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

– увольнение работника, по п.п. 2,3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

9.2. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, при необходимости транспортом.

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель профкома и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ, только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа.

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических

работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения профкома 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); очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ); применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные трудовым законодательством.

9.8. Профком обязуется:

- предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников и обеспечения их новогодними подарками; совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на получение путевок на санаторно-курортное лечение нуждающихся работников;
- осуществлять профсоюзный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей во внебюджетные фонды (ФСС, ФОМС, ПФ);
- осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий УУИ(к) по аттестации педагогических работников, охране труда и других;
- информировать работодателя и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами, касающихся деятельности трудового коллектива, о результатах проверок, связанных с выполнением работодателем трудового законодательства;
- информировать работодателя и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами и обеспечивать их выполнение.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны, подписавшие его, согласованных в порядке, формах и сроках.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

12.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников УУИ(к).

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования УУИ(к), реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с его руководителем.

12.5. При реорганизации УУИ(к) в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При реорганизации или смене формы собственности УУИ(к) любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

12.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования УУИ(к), расторжения договора с руководителем УУИ(к).

12.9. При реорганизации или ликвидации УУИ(к) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

13. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

13.1. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в качестве приложения в порядке, установленном для принятия Коллективного договора.

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

13.3. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников УУИ(к).

13.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.