

Работодатель
Директор ГБПОУ «ГЭТ»
Б.М.Спасов



18 января 2024г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
В.С.Тазетдинова



18 января 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Гусиноозерский энергетический техникум»

на 2024- 2026 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации МО «Селенгинский район»

Регистрационный № 1 от 25 января 2024 года

Руководитель органа по труду коммуналы по управлению отдельными жилищами
по уведомительной регистрации коллективных договоров Тирева Л.З. РН.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 гг.

Содержание:

1. Общие положения
2. Трудовые правоотношения
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников и обязательная аттестация педагогических работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации. Социальные гарантии молодежи
8. Охрана труда и здоровья
9. Об отношениях профсоюза и работодателя.
10. Заключительные положения.

I. Общие положения.

1.1. Коллективный договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законов РФ "О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и других нормативно-правовых актов. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально- трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников техникума.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники техникума, в лице их представителя Тазетдиновой Валентины Семёновны - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) и администрации в лице её представителя – директора ГБПОУ «Гусиноозёрский энергетический техникум» Спасова Баира Михайловича (далее «работодатель»).

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, меры социальной поддержки, льготы и гарантии с учётом особенностей деятельности и финансовых возможностей техникума. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.4. Договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. В течение срока действия Коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.5. Работодатель признаёт профком единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора. Профком обязуется, присущими профсоюзам средствами и методами, содействовать эффективной работе техникума.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников техникума. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласует их содержание с профкомом, учитывая мнение работников техникума:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка техникума;
- 2) Положение об оплате труда работников техникума (с приложениями-
 - а) Должностные оклады.
 - б) Положение о порядке назначения выплат стимулирующего характера.
- 3) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 4) Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты.
- 5) Перечень должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.
- 6) Соглашение по охране труда;
- 7) Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления техникумом непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов с учётом мнения работников по согласованию с профкомом;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определённые Трудовым кодексом, Коллективным договором, локальными нормативными актам

II. Трудовые правоотношения.

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

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

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

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 статьей 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам ежегодно устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий техникума.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Ежегодно, до начала учебного года руководитель учреждения с учетом мнения профкома устанавливает на новый учебный год учебную нагрузку преподавателям и другим работникам техникума, ведущим преподавательскую работу помимо основной деятельности. Эта работа завершается до ухода работника в отпуск с целью определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

Объем учебной нагрузки преподавателям меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с согласия работника по основной должности.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций управления образованием предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе

руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (Типовое положение о среднем профессиональном образовании);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать периода по листу временной нетрудоспособности в течение календарного года, не превышающего 1440 час.);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в техникуме, на все время простоя в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. 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 техникума, 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. 73 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. 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 техникуме работу, соответствующую его квалификации и не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме.

2.13. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае: если педагогический работник не прошёл аттестацию, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

2.14. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры техникума, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при согласовании с профкомом.

2.15. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 (два) месяца.

2.16. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, указанным в ст. 179 ТК РФ, а также лицам: имеющим более длительный стаж работы в техникуме; почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами; успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов; которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет; председатель первичной профсоюзной организации.

2.17. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по старости, в зависимости от стажа работы в техникуме, ему выплачивается выходное пособие :15 лет и выше– в размере одного должностного оклада

2.18. При увольнении работник , в связи с уходом на пенсию по инвалидности, приобретенной во время работы в техникуме, независимо от стажа работы в техникуме, ему выплачивается выходное пособие в размере одного должностного оклада.

2.19. При расторжении Трудового договора, в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику может быть выплачиваться выходное пособие

- для лиц, проработавших в учреждении от 1 года до 5 лет – 25% от занимаемого основного оклада;

- для лиц, проработавших в учреждении от 5 до 10 лет – 50 % от занимаемого основного оклада;

- для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет – 100 % от занимаемого основного оклада;

III. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и обязательная аттестация педагогических работников.

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет.

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

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

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с ч.4 ст. 49 ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, доплаты компенсационного характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. Педагогическим работникам предоставляется льготное прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию, согласно п.8.16 Соглашения между

Министерством образования и науки РБ и рескомом Профсоюза работников образования и науки РБ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 (одного) дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

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

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования, предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников техникума.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; работники, отнесенные к категории предпенсионного возраста; имеющие более длительный стаж работы в данном техникуме; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из техникума, в связи с сокращением численности или штата, после увольнения сохраняются возможности пользоваться на правах работников техникума услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

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

V. Рабочее время и время отдыха.

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Нагрузка педагога-психолога составляет 36 часов в неделю, согласно п.5.10 Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РБ и рескомом Профсоюза работников образования и науки РБ.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается 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 техникума.

5.4. Для работников, имеющих 36-ти, 40-часовую рабочую неделю, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы. (ст.95 ТК РФ)

5.5 Для работников, имеющих 40-часовую рабочую неделю и имеющих отпуск 28 календарных дней, продолжительность рабочего дня в пятницу, с 1 мая по 1 октября, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

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

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

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, консультаций, дополнительных занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом техникума (заседания педагогического, методического совета, совета кураторов, совета отделений, заседания педагогического кружка, цикловой комиссии, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ (Сверхурочная работа), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих

детей в возрасте до трех лет. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

В это время педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных, ремонтных и других работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего времени.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ч.4 ст.124 ТК РФ). Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

5.16. Администрация должна производить полный расчёт и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода работника в отпуск, для педагогических работников при сдаче отчёта по форме-3, не позднее 2-х недель до начала отпуска.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность исчисления размеров и выплаты отпускных, заработной платы работникам несут главный бухгалтер и руководитель техникума.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам по их письменному заявлению в обязательном порядке.

без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей – первоклассников в школу -5 дней;
- в день праздника «Последний звонок» – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства — 3 дня;

с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье (работнику-отцу)- 1 день;
- при бракосочетании самого работника – 3 дня;
- при бракосочетании детей работника – 1 день
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- юбиляру (50 ...75 лет), если юбилей приходится на рабочий день – 1 день
- не освобождённому председателю профкома – 7 дней;
- на похороны близких родственников по первой линии (родители, супруги, дети, родные братья и сестры) — 3 дня;
- участникам СВО (специальной военной операции на Украине) и членам их семей – 5 дней

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней.

5.19.1 Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель техникума, заместитель руководителя, заведующий структурного подразделения;
- главный бухгалтер, бухгалтер;
- экономист
- специалист по закупкам;
- водитель

5.19.2 Педагогические работники техникума, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ)

5.20. Общий выходной день- воскресенье

5.21. 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.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не более одного часа и не менее 30 минут.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Количество работников учреждения и его структура определяется на основании штатного расписания, а преподавателей на основании учебных планов, программ и тарификации. Установление и утверждение штатного расписания относится к компетенции директора учреждения и учредителя в пределах выделенных в

установленном порядке средств на оплату труда в соответствии со ст. 28 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

6.2. Источниками формирования и финансирования деятельности учреждения являются:

- Средства из бюджета Республики Бурятия;
- Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.
- Другие источники, не запрещенные Законодательством РФ.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам 25 числа за первую половину текущего месяца, 10 числа окончательный расчёт за предыдущий месяц (ст.136 ТК РФ).
Исключение: декабрь месяц, заработная плата выплачивается в следующем порядке: 20 числа за первую половину месяца, 25 числа –расчёт с учетом фактически отработанного времени за месяц и окончательный расчёт за месяц не позднее 15 января следующего года

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда, включающей:

- базовый оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

6.5. По решению Комиссии по выплатам стимулирующего характера и согласованию с профсоюзным комитетом надбавки и доплаты могут быть увеличены, снижены, либо прекращена их выплата полностью по истечении срока, определенного приказом директора.

6.6. При возникновении спора или несогласия работника по снижению, уменьшению или снятию ранее установленных надбавок, прекращению их выплат, он вправе обратиться в Комиссию по выплатам стимулирующего характера с заявлением для принятия соответствующего решения.

6.7. Директор техникума ежегодно на общем собрании коллектива отчитывается о расходовании финансовых средств по бюджету и внебюджету.

6.8. При выплате заработной платы предоставлять один раз в месяц каждому работающему в письменной форме информацию о составных частях заработной платы по всем видам работ и удержаниях (расчётный лист).

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и руководитель техникума.

6.10. В расчёт базы отпускных входят все премии, кроме премий, выданных к календарным праздничным дням: 23 февраля, 8 Марта и т.д.

6.11. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату доплаты и надбавок по всем штатным должностям не может служить основанием для установления надбавки конкретно каждому работнику.

VII. Гарантии и компенсации.

Работодатель:

7.1. Гарантирует льготное обучение работников техникума, обучающихся по заочной форме обучения - в размере 50% от полной стоимости обучения, их детей- в возрасте до 20 лет- 50%, свыше 20 лет – 25% от полной стоимости обучения, при условии получения образования впервые;

в МЦПК – 25 % как для работников техникума, так и их детей, при условии работы в техникуме- 1 (один) год.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников техникума пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.3. Организует в техникуме общественное питание.

7.4. Выделяет профсоюзной организации и неработающим пенсионерам (ветеранам) денежные средства при их наличии на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, согласно предоставленным смете и положению.

7.5. Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия в размере трех должностных окладов увольняемых работников, получивших трудовое увечье в техникуме.

Работодатель гарантирует:

7.6. Выплачивать командированному работнику за каждый день нахождения в командировке суточные в размере - **300 рублей** на территории Республики Бурятия (100 руб. по нормам законодательства РФ, 200 руб. из внебюджетных средств образовательного учреждения).

7.7. Командированным, выезжающим за пределы Республики Бурятия суточные выплачивать в размере - **1000 рублей**, включая выходные и праздничные дни, а так же дни нахождения в пути, в т.ч. за время вынужденной остановки в пути (100 руб. по нормам законодательства РФ, 900 руб. из внебюджетных средств образовательного учреждения)

7.8. Поощрять работников техникума, в связи с юбилейными датами (5075 лет)- при условии безупречной работы в техникуме **от 5 до 10 лет – 5000 (Пять тысяч) рублей ; от 10 и свыше лет**, единовременной премией в размере **10 000 (Десять тысяч) рублей** из внебюджетных средств при их наличии по решению Комиссии по назначению премий **Если работник – член профсоюза** дополнительно **3000 (Три тысячи) рублей** из фонда профсоюзных взносов по заявлению юбиляра и решению профкома.

7.9. Приобретать новогодние подарки для работников- членов профсоюза из фонда денежных средств профсоюзной организации.

7.10. Выделять денежные средства из фонда денежных средств профсоюзной организации. на поздравления детей работников- членов профсоюза с праздниками –День защиты детей(дошкольники)и День Знаний (школьники, студенты).

7.11 Выделять денежные средства из фонда денежных средств профсоюзной организации.

в сумме 500(Пятьсот) рублей из средств профсоюзной организации на посещение работников- членов профсоюза, находящихся на стационарном лечении.

7.12. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным, ведомственным , республиканским, муниципальным наградам, учитывать мнение профсоюзного комитета.

7.13. Финансовый контроль за средствами профсоюзной организации работодателем не осуществляется.

7.14. Работникам, вышедшим из членов профсоюза и восстановившимся вновь, льготы предоставлять по истечении одного года со дня восстановления.

Социальные гарантии молодежи.

В целях пополнения техникума молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии техникума, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную и общественную жизнь, усиления их социальной защищенности, данные социальные гарантии распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

7.15. При трудоустройстве молодого работника в возрасте до 35 лет на постоянную работу в техникум выплачивать единовременное пособие в размере 5000 (Пять тысяч) рублей из внебюджетных средств и дополнительно 1000 (Одна тысяча) рублей из фонда профсоюзных взносов, при условии вступления в члены профсоюза. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3-х лет со дня заключения трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы. Назначить за ним наставника, согласно Положения о Наставничестве.

7.16. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии со ст.173-174 ТК РФ .

7.17. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных ст. 187 ТК РФ.

7.18. Предоставлять работникам отпуск в следующих случаях:
без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей – первоклассников в школу -5 дней;
- в день праздника «Последний звонок» – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства — 3 дня;

с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье (работнику-отцу)- 1 день;
- при бракосочетании самого работника – 3 дня;

7.19. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия , спартакиады среди молодых специалистов.

7.20. Содействовать развитию профессионального роста молодых специалистов.

Направлять молодых работников на республиканские конкурсы профессионального мастерства, молодежные семинары, форумы.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в пределах финансовых и материальных возможностей техникума, не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.3. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 – ФЗ « О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов профкома.

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

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

8.6. Обеспечивать следующих работников: дворник, водитель автомобиля, мастер производственного обучения, библиотекарь, лаборант сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в техникуме. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить проведение бесплатного периодического медицинского осмотра работников техникума. Вновь принятым на работу сотрудникам, прошедшим осмотр в медицинских учреждениях, производить возврат денежных средств по истечении 1 (одного) месяца со дня начала работы в техникуме.

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

8.20. Профком обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников техникума; осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда в техникуме.

8.21. При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником - донором его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха, согласно медицинской справки.

8.22. Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) и иных инфекций

8.23 **Работники при прохождении диспансеризации** в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **один рабочий день один раз в три года** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, достигшие возраста **сорока лет**, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **один рабочий день один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на **два рабочих дня один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

-Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (ст. 185.1 ТК РФ)

IX. Об отношениях профсоюза и работодателя.

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых 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.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника по статье 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. 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, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт Районного комитета профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель, не нарушая учебного процесса, освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ)
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социальной защиты работников.
- 9.10. Председатель профкома входит в состав комиссий техникума : по выплатам стимулирующего характера, по назначению премий, по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. В отсутствие председателя профкома по уважительной причине (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) его функции осуществляет заместитель председателя.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
создание Комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- 9.12. Профком осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным предоставлением больничных листов сотрудниками и соответствующим составлением протоколов регистрации больничных листов комиссией.

9.13. Работникам (по заявлению) оказывается материальная помощь в размере **3000 (Три тысячи) рублей** : при рождении ребенка; в связи с бракосочетанием самого работника; семьям с одним родителем при подготовке первоклассника к школе из внебюджетных средств техникума при их наличии и **7000 (Семь тысяч) рублей** из внебюджетных средств техникума при их наличии в случаях тяжёлой болезни (онкология, сахарный диабет, инсульт, инфаркт, хирургическое вмешательство- операция -1 раз в 2 года); стихийного бедствия (пожар, наводнение, землетрясение); смерти близкого родственника по первой линии (родители, супруги, дети, родные братья и сестры) .

Если работник является членом профсоюза, ему дополнительно (по заявлению) оказывается материальная помощь в размере **3000 (Три тысячи) рублей** из средств профсоюзной организации (по решению профкома).

9.14 Работникам - членам профсоюза, награжденных Грамотами профсоюзных комитетов (районного, техникума) выплачивается премия в размере 500 (Пятьсот) рублей из средств профсоюзной организации техникума.

9.15. Работникам , в связи с производственной необходимостью, может быть предоставлена возможность получения рабочей профессии в МЦПК на безвозмездной основе (бесплатно) с обязательной отработкой не менее трех лет в техникуме.

9.16 Оказать материальную помощь в размере **15 000 (Пятнадцать тысяч) руб.** из внебюджетных средств техникума, в случае смерти работника техникума, и **3000(Три тысячи) руб.** из средств профсоюзной организации, если работник являлся членом профсоюза, родственникам умершего.

Раздел X. Заключительные положения.

10.1. Настоящий договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности сторон, при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего договора и принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть размещён на сайте техникума.

10.3. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего договора или о принятии нового не позднее чем за 1 месяц до окончания действия настоящего договора.

10.4. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения и разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

Прошнуровано и пронумеровано
на 17 листах

Председатель профкома ГБПОУ «ГЭТ»

В.С. Тазетдинова / В.С. Тазетдинова

18 января 2024г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 706699936057990200889301522920754506789801582782

Владелец Спасов Баир Михайлович

Действителен с 28.03.2024 по 28.03.2025