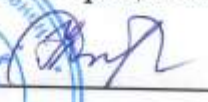


Зарегистрировано
Филиал ТКУ РЦЗН
по Белебеевскому району
Регистрационный № 46
от 25.12.2023 года
И.Р. Исламова А.Г.

Зарегистрировано в Общественной
организации «Башкортостанская
республиканская организация
Российского профсоюза работников
промышленности»



Регистрационный № 9-23

 И.Р. Исламова

дата «21» 12 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Белебеевский гуманитарно-технический колледж

на 2024 / 2026 годы

Утвержден на общем собрании работников
государственного бюджетного профессиональ-
ного образовательного учреждения Белебеев-
ский гуманитарно-технический колледж

«20» декабря 2023г. протокол № 33


Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ БГТК



 С.В. Тимохин
20.12.2023

Представитель работников:
Председатель
Профсоюзного комитета



 О.В. Дудко
20.12.2023

г. Белебей

Содержание

1.	Общие положения	2
2.	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	3
3.	Трудовые отношения	5
4.	Рабочее время и время отдыха	7
5.	Оплата труда и нормы труда	10
6.	Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников, закрепление профессиональных кадров	12
7.	Аттестация педагогических работников	13
8.	Условия и охрана труда и здоровья	16
9.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	18
10.	Дополнительные гарантии молодежи	20
11.	Гарантии деятельности Профсоюза	20
12.	Контроль за выполнением коллективного договора	22
13.	Приложение 1. Соглашение по охране труда на 2024-2026 годы	23
14.	Приложение 2. Комплексный план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в ГБПОУ БГТК на 2024-2026 годы	25
15.	Приложение 3. Нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, по результатам специальной оценки условий труда на основании приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 №766 Заключение государственной экспертизы специальной оценки условий труда Свидетельство о проведении специальной оценки рабочих мест по условиям труда выданное ООО «Эко Старт» заключение эксперта №403/у-с от 28.01.2020	27
16.	Приложение 4. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств для работников рабочих профессий государственной экспертизы специальной оценки условий труда Свидетельство о проведении специальной оценки рабочих мест по условиям труда выданное ООО «ИНФОДОР» эксперт №109-ЭЗ от 28.01.2020	29
17.	Приложение 5. Перечень профессий работников и видов работ повышенной опасности, относительно которых предъявляются дополнительные требования по безопасности труда	30
18.	Приложение 6. Положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда	31
19.	Приложение 7. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)	34

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Белебеевский гуманитарно-технический колледж (ГБПОУ БГТК).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией ГБПОУ Белебеевский гуманитарно-технический колледж РОСПРОФПРОМ-Башкортостан в лице профсоюзного комитета, представителем работников является первичная профсоюзная организация, действующего на основании Устава Российского профсоюза работников промышленности, и работники, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемые далее «Профком» и работодатель в лице его представителя – директора (далее – работодатель).

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

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

1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.17. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.18. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в Башкортостанскую республиканскую организацию Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ-Башкортостан).

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников организации.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

Для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется первичной профсоюзной организации объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов) (ФЗ-90 от 30.06.2006).

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы.

В случае угрозы массового увольнения информирует профсоюз, орган государственной службы занятости населения, не менее чем за три месяца и совместно разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (перевод на режим неполного рабочего времени, приостановка найма и др.)

2) Обеспечивает:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- участие профкома в работе коллегиальных органов управления организацией (Совет колледжа, попечительский совет и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности организации в целом;

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4) Соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

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

9) Направляет учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

10) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11) Участвует совместно с рескомом Профсоюза машиностроителей в организации летнего оздоровления детей работников организации и обеспечения их новогодними подарками.

12) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки и тарификации принимаются по согласованию с профкомом.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) положение о Совете колледжа;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) положение о системе оплаты труда и материального стимулирования
- 4) положение об организации охраны труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 7) иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с законом РБ «Об образовании» для работников колледжа работодателем является данная образовательная организация.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

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

Работодатель направляет работника в профсоюзные комитеты для постановки на учет в качестве членов профсоюза и снятия с учета при увольнении.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (ст.57 ТК РФ).

Изменение сторонами определенных условий трудового договора может быть только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

5) Руководитель организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

6) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.2; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7) Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию): на основании ст. 80 ТК РФ Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

8) Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

9) Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

10) Приостановление действия трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами (Указ Президента России от 21.09.2022г. № 647).

Действие трудового договора приостанавливается, если работник:

- призван на военную службу по мобилизации;
- заключил контракт о прохождении военной службы согласно п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее – контракт о прохождении военной службы);
- заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (далее – контракт о добровольном содействии).

На период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Эта гарантия распространяется как на основных работников, так и на совместителей.

Период приостановления действия трудового договора на время прохождения военной службы по мобилизации или службы по контракту включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени или норма/часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ №536 от 11.05.2016 г. и приказом №1601 от 22.12.2014г.

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, графиком отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников: заместитель директора, заведующий воспитательной службой, главный бухгалтер, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, заведующие отделениями, заведующий административно-хозяйственной службой, секретарь директора устанавливается ненормированный рабочий день.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматриваются настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

5) При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин 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, указанных в п.9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

9) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения численности обучающихся, количества групп;
- восстановления (по решению суда) 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

10) В организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

11) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями («окон»).

12) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

13) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14) Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

15) В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По письменному заявлению работника денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска (ст.126 ТК РФ), превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам организации может предоставляться по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4) Работающие инвалиды имеют право на предоставление им ежегодного отпуска не менее 30 календарных дней и отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ, ч.5 ст.23 Закона № 181-ФЗ)

Также инвалиды могут отказываться от направления их в служебные командировки, от сверхурочной работы, а также от работы в ночное время либо в выходные и нерабочие дни (ч.5 ст.96, ч.5 ст.99, ч.7 ст.113, ч.2 ст.167 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в случаях, указанных в п.9.2.4.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.5 При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников организации, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, в условиях реализации нормативного финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности организации, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании ГБПОУ

БГТК, утвержденным директором по согласованию с профкомом колледжа. (Приложение 1).

Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с вышеуказанным Положением.

3) При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников колледжа условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Башкортостан.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Республике Башкортостан

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5) Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей) стимулирующие выплаты, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

9) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

10) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании ГБПОУ БГТК. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

11) Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных услуг.

12) Оплата труда педагогических и других работников организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

13) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и дру-

гим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

14) Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, согласно локальным нормативным актам колледжа.

15) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – за первую половину месяца – 20 число; за вторую половину месяца - 5 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

16) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

17) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

18) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

19) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

20) Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

21) Заработная плата и иные выплаты перечисляются на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

VI. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников, закрепление профессиональных кадров.

6.1. Стороны содействуют сохранению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) При проведении структурных преобразований в колледже не допускать массовые сокращения работников, принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

В случае угрозы массового увольнения работодатель информирует профсоюз, орган государственной службы занятости населения не менее чем за три месяца и совместно разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (перевод на режим неполного рабочего времени, приостановка найма и др.)

3) В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4) Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

6.3. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, в пределах средств, выделенных учредителем.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств работодателя.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигают высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций.

6.4. Работодатель обязуется:

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, утвержденное штатное расписание, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 час в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

VII Аттестация педагогических работников.

7.1 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы.

7.2 Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре).	Руководитель физического воспитания.

Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного работы профилю работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения; инструктор по труду.
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.
Учитель, преподаватель	Методист, Старший методист.

7.3 Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.4 В целях защиты интересов педагогических работников:

1) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

2) Педагогическому работнику, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин)

3) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.5 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять

лет на основе представления работодателя, которое он вносит в аттестационную комиссию организации. Аттестационная комиссия формируется самостоятельно организацией. В состав аттестационной комиссии колледжа в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

7.6 Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.7 Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

7.8 Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии колледжа с участием педагогического работника.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии колледжа по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии колледжа без уважительной причины аттестационная комиссия колледжа проводит аттестацию в его отсутствие.

7.9 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.10 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию на основании личного заявления. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

VIII. Условия и охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Организует и контролирует проведение специальной оценки условий труда в организации в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 №33н.
- 4) Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 5) За счет средств колледжа обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 6) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников колледжа.
- 7) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 8) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 9) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 10) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.
- 11) Назначает лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательной организации.
- 12) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 13) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 14) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 15) Обеспечивает за счет средств организации прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
- 16) Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.
- 17) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.
- 18) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

19) Предоставляет уполномоченному профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

20) При наличии финансовых средств выделяет единовременное денежное пособие работникам или членам их семей за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - одной минимальной заработной платы (МЗП), а также расходов на погребение в размере одной МЗП;
- получения работником инвалидности - одной МЗП;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - одной МЗП.

21) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

22) Проводит информационно-методическую работу по вопросам «ВИЧ/СПИД на рабочих местах», профилактики и защиты от ВИЧ и СПИД.

8.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9) Совместно с работодателем организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 03.10.2014 г. №461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

10) Совместно с администрацией осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проводит мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников организации.

9.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогические работники колледжа за счет средств бюджета обеспечиваются санаторно-курортными путевками в санатории и профилактории в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Башкортостан

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном порядке.

3) Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК).

4) Отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) может быть предоставлен работнику в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в ВС РФ – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченным профкома по охране труда и членам профкома - до 5 рабочих дней в году.

9.3. Стороны договорились:

1) В пределах средств, направляемых на оплату труда оказывать материальную помощь работникам колледжа:

- в связи с рождением ребенка;
- на похороны близких родственников;
- в случае стихийных бедствий, пожаров и других чрезвычайных обстоятельств;
- неработающим пенсионерам, достигшим пенсионного возраста при работе в колледже, а также другим пенсионерам, проработавшим в колледже более 10 лет;
- при необходимости проведения платных хирургических операций;
- приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- работникам, находящимся на лечении более двух недель и хроническим больным один раз в год.

2) Выплачивать единовременное денежное вознаграждение работникам колледжа в честь 50-летия со дня рождения, а также при достижении ими пенсионного возраста (60 лет женщины и 65 лет мужчины).

Размер выделяемых средств определяется Советом колледжа в зависимости от стажа работы в колледже в размере не менее 3000 руб.

3) Выделять денежные средства на ритуальные услуги и погребение родственникам в случае смерти работника колледжа или бывшего работника – пенсионера.

4) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников организации и членов их семей.

5) Создавать условия для организации питания работников (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

9.4 Плата за обучение в коммерческих группах детей работников колледжа может быть снижена по решению Совета колледжа.

9.5 Профком выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

Х. Дополнительные гарантии молодежи.

10.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности колледжа и профсоюзной организации.

10.3. Работодатель:

Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в колледж после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональной образовательной организации, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания организации высшего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ХІ. Гарантии деятельности Профсоюза.

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

11.2. Работодатель:

1) Включают представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией;

2) Предоставляет профкому, в случае необходимости, бесплатно отдельное помещение площадью не менее 10 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и

уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства, средства связи, компьютерную технику и т.д.

3) Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- посещению организации представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников-членов РОСПРОФПРОМ-Башкортостан, на счет Общественной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности», работников-членов Башкирской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, и на расчетный первичной профсоюзной организации «Белебеевского педагогического колледжа». Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями организации.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Изменение существенных условий трудового договора: уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др. помимо общего порядка производится с предварительного согласия профкома.

Первичная профсоюзная организация имеет право ходатайствовать перед руководством организации о досрочном снятии с сотрудника дисциплинарного взыскания согласно ст. 194 ТК РФ.

2) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
 - работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении, аттестации работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.
- 3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.
- 4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, Республиканским комитетом Общественной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора два раза в год рассматривается на общем собрании работников колледжа и представляется в Республиканский комитет Общественной организации «Башкортостанская республиканская организация Российского профсоюза работников промышленности.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Приложения №1,2,3,4,5,6,7, являющиеся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:

Приложение 1. Соглашение по охране труда на 2024-2025 годы

Приложение 2. Комплексный план организационно-технических мероприятий по улучшению условий, охраны труда, здоровья работающих и детей на 2024 – 2025 годы

Приложение 3. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, по результатам специальной оценки условий труда на основании приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 №997

Приложение 4. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств для работников рабочих профессий государственной экспертизы специальной оценки условий труда

Приложение 5. Перечень профессий работников и видов работ повышенной опасности, относительно которых предъявляются дополнительные требования по безопасности труда

Приложение 6. Положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда

Приложение 7. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «___» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «___» _____ 2023г.

Соглашение по охране труда на 2024-2026 годы

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Белебеевский гуманитарно-технический колледж и профсоюзных организаций заключили настоящее соглашение о том, что в 2024-2026 годах обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Наименование мероприятий	Количество	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Внедрение современных средств безопасности труда, образовательного процесса предупреждающих травматизма и возникновения профессиональных заболеваний: -приобретение инвентаря, оборудования, инструмента; -приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, помещениях массового пребывания людей к нормам- в соответствии с требованиями санитарных норм;		1- 4 кв.	Тимохин С.В., директор Ухаткин С.М., заведующий АХС Валитов А.Л., специалист по ОТ
2.	Обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций и оборудования в учреждении -периодическое испытание трубопроводов, промывка, всех систем;		Июль, август, сентябрь	Ухаткин С.М., заведующий АХС Валитов А.Л., специалист по ОТ
3.	Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры работников	137 чел.	По графику	Ухаткин С.М., заведующий АХС
4.	Обеспечивать работников спецодеждой и другими СИЗ	46 чел.	2024-2026	Ухаткин С.М., заведующий АХС
5.	Приобретение дезинфицирующих средств		Ежеквартально	Ухаткин С.М., заведующий АХС
6.	Обучение и проверка знаний по ОТ		В течении года	Валитов А.Л., специалист по ОТ

7.	Проведение инструктажей по ОТ, по охране жизни и здоровья студентов, сотрудников, оказанию первой медпомощи пострадавшему. Пропаганда ОТ в учреждении.		Сентябрь	Валитов А.Л., специалист по ОТ
8.	Приведение в соответствие путей эвакуации		По мере внесения изменений	Валитов А.Л., специалист по ОТ

Специалист по ОТ

Валитов А.Л.

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «__» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «__» _____ 2023г.

**Комплексный план
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда
в ГБПОУ БГТК на 2024-2026 годы**

№ п/п	Наименование выполненных видов работ	Сроки	Ответственный за выполнение
1	2	3	4
1.	Издание приказа об организации ОТ в колледже	№152 от 30.08.2022	Директор
2.	Образование представительного органа работников трудового коллектива	№195 от 03.10.2022	Директор
3.	Подготовка и издание Приказа о создании постоянно действующей экзаменационной комиссии об охране труда.	№205 от 03.10.2022	Специалист по ОТ Директор
4.	Разработка и утверждение программ вводного и первичного инструктажей по охране труда	Сентябрь 2022г. (действует)	Специалист по ОТ
5.	Составление Правил внутреннего трудового распорядка колледжа	Сентябрь 2023г.	Директор
6.	Составление перечня профессий и должностей с указанием видов инструктажей, стажировок и обучений по ОТ, а также сроков их проведения.	Сентябрь 2021г. (действует)	Специалист по ОТ
7.	Подготовка и издание Приказа о назначении лица ответственного за электрохозяйство	№147 от 14.08.2023	Директор
8.	Издание приказа о проведении обучения и проверки знаний у работников не электротехнического персонала обязанных иметь I квалификационную группу по э/безопасности.	№203 от 03.10.2022	Специалист по ОТ
9.	Организация проведения очередных замеров сопротивления изоляции и заземляющих устройств. Проверка существующих паспортов на данные виды замеров.	В установленные сроки	Заведующий АХС
10.	Издание Приказа о назначении ответственных по колледжу за пожарную безопасность.	№43 от 15.03.2022	Директор
11.	Разработка мероприятий по обеспечению пожарной безопасности.	Утв. 31.08.2023	Специалист по ОТ
12.	Разработка и утверждение приказом дополнительные инструкции по охране труда по профессиям и видам работ.	По необходимости	Специалист по ОТ

13.	Разработка билетов (вопросников) для проверки знаний у рабочих и ИТР колледжа.	Имеется	Специалист по ОТ
14.	Приобретение СИЗ для персонала колледжа и учебных мастерских.	Октябрь – ноябрь 2023г.	Специалист по ОТ Зав. АХС
15.	Составление перечня профессий и должностей колледжа, которым должны выдаваться бесплатно спецодежда, спецобувь и другие защитные и предохранительные средства.	Утв. 05.09.2022	Специалист по ОТ Гл. бухгалтер Зав. АХС
16.	Оформление и ведение личных карточек выдачи средств индивидуальной защиты.	Ведется	Гл. бухгалтер
17.	Оформление и ведение журналов: - вводного инструктажа по охране труда; - первичного (повторного, внепланового, целевого) инструктажей на раб. месте; - регистрации несчастных случаев в колледже; - учета выдачи инструкций по ОТ; - проведения обучения и проверок знаний работников по охране труда; - аттестации работников согласно перечню по 1 квалификационной группе э/безопасности; - проведения инструктажей с работниками по пожарной безопасности; - выдачи удостоверений по охране труда.	постоянно	Специалист по ОТ
18.	Составление и утверждение перечня работ в колледже с повышенной опасностью.	Утв. 01.09.2022	Специалист по ОТ
19.	Проведение обучения и проверка знаний требований по ОТ работников колледжа согласно утвержденному перечню и программы.	В течении учебного года	Директор, Специалист по ОТ
20.	Проведение вводных инструктажей по охране труда.	Постоянно (при поступлении на работу)	Специалист по ОТ
21.	Проведение первичных (повторных, внеплановых, целевых) инструктажей по охране труда на рабочем месте	Согласно перечню и сроков	Руководитель структурного подразделения
22.	Оформление наряд-допусков на выполнение работ с повышенной опасности, согласно соответствующего утвержденного списка работ.	По мере необходимости	Специалист по ОТ
23.	Проведение периодических медицинских осмотров согласно утвержденным работодателем и согласованных с Роспотребнадзором списков	В установленные списками сроки	Мед. работник колледжа
24.	Аттестация (проверка знаний) у лиц ответственных за электрохозяйство	По истечению сроков.	Директор, Зав. АХС
25.	Проверка знаний у персонала эксплуатирующих электроустановки	В устан. сроки	Директор, Зав. АХС
26.	Расследование производственных и бытовых несчастных случаев, а также случаев в пути на работу и с работы.	По мере надобности	Специалист по ОТ, Комиссия по ОТ
27.	Приобретение нормативно-технической литературы по охране труда.	По мере надобности	Специалист по ОТ

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «___» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «___» _____ 2023г.

НОРМЫ

Бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, по результатам специальной оценки условий труда на основании приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 №766 Заключение государственной экспертизы специальной оценки условий труда Свидетельство о проведении специальной оценки рабочих мест по условиям труда выданное ООО «Эко Старт» заключение эксперта №403/у-с от 28.01.2020

№ п/п	Наименование профессии, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Мастер п/о	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2.	Преподаватель химии	Халат хлопчатобумажный с кислото-защитной пропиткой	1 шт.
		Очки защитные	1 шт.
3.	Техник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.
4.	библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5.	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.
6.	Заведующий АХС	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7.	Мастер п/о (кухонные работники)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 комплект
		Нарукавник из полимерных материалов	1 пара

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Колпак х/б	3 шт.
8.	Лаборант	Халат для защиты от растворов кислот и щелочей	1 комплект
		Очки защитные	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
9.	Мастер п/о (сварщик)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
		Перчатки х/б	6 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром	1 шт.
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	1 шт.
		Очки защитные	1 шт.
10.	Мастер п/о по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.
11.	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
12.	Водитель легкого автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар.

Специалист по ОТ

Валитов А.Л.

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «___» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «___» _____ 2023г.

Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств для работников рабочих профессий государственной экспертизы специальной оценки условий труда Свидетельство о проведении специальной оценки рабочих мест по условиям труда выданное ООО «ИНФОДОР» эксперт №109-ЭЗ от 28.01.2020

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на месяц (количество)
	работы, связанные с загрязнением: - зав. мастерскими, - зав. столовой - дворник	туалетное мыло	400 г.

Специалист по ОТ

Валитов А.Л.

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «___» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «___» _____ 2023г.

**Перечень
профессий работников и видов работ повышенной опасности, относительно кото-
рых предъявляются дополнительные требования по безопасности труда**

1. Мастер производственного обучения:

– обработка металла на токарных, фрезерных и сверлильных станках и использо-
вания различного механического и электрического оборудования.

2. Водитель:

– поездки по городу и в другие города и использование в работе различных хими-
ческих жидкостей, а также различного механического и электрического оборудо-
вания.

Специалист по ОТ

Валитов А.Л.

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «___» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «___» _____ 2023г.

Положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда

1. Общие положения

1.1 Положение разработано в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Основами законодательства РФ об охране труда, рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 №30 и определяет порядок организации профсоюзного контроля за соблюдением законных правил и интересов работников в области охраны труда и окружающей среды в образовательной организации (далее ОО).

1.2 Уполномоченный профкома по охране труда является представителем профсоюзного комитета и осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательных или иных нормативных актов об охране труда и экологической безопасности.

1.3 Уполномоченный профкома избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании трудового коллектива на срок полномочий выборного профсоюзного органа.

1.4 Уполномоченный профкома по охране труда не может быть избран работник, который по занимаемой должности несет ответственность за состояние и условий и охраны на предприятии и выполнение мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

1.5 Профком и администрация ОО оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному профкома по охране труда по выполнению возложенных на него обязанностей.

1.6 Уполномоченный по охране труда выполняет свою работу в тесном контакте с руководителем учреждения, специалистами служб охраны труда и окружающей среды.

1.7 Уполномоченный профкома по охране труда руководствуется в своей работе ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Основами законодательства РФ об охране труда, ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ «Об охране окружающей природной среды», правилами и нормами по охране труда и экологической безопасности.

1.8 Уполномоченный профкома по охране труда периодически отчитывается о своей работе на профсоюзном собрании или на заседании профкома.

По решению профсоюзного собрания уполномоченный профкома по охране труда может быть отозван до истечения срока действия его полномочий, если он не выполняет возложенных функций или не проявляет необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

2. Основные задачи уполномоченного профкома по охране труда

Основными задачами уполномоченного профкома являются:

- 2.1 Содействие созданию на предприятии здоровых и безопасных условий труда.
- 2.2 Осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии, за соблюдением законных прав и интересов работников.
- 2.3 Предоставление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда и окружающей среды, выполнением работодателем обязательств, установленных в коллективном договоре.
- 2.4 Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

3. Содержание работы и обязанности уполномоченного профкома по охране труда

Для решения задач, поставленных перед уполномоченным профкомом по охране труда, на него возлагаются следующие обязанности:

3.1 Осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, в том числе за:

- соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- правильность применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты по назначению и содержанию их в чистоте и порядке).

3.2 Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, оборудования, машин и механизмов на соответствия их нормам и правилам по охране труда, разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.

3.3 По поручению профкома участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

4. Права уполномоченного профкома по охране труда

Для выполнения возложенных на него обязанностей, уполномоченный по охране труда имеет право:

- 4.1 Контролировать соблюдение законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда.
- 4.2 Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, результатами расследования несчастных случаев.
- 4.3 Предъявлять требование к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.
- 4.4 Выдавать руководителю ООО обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений.
- 4.5 Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве.
- 4.6 Защищать интересы пострадавшего от несчастного случая на производстве при рассмотрении дел в суде и других государственных органах.

5. Гарантии прав деятельности уполномоченного профкома по охране труда

5.1 Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченного профкома, обеспечивать его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Для выполнения возложенных на него обязанностей предоставлять в рабочее время 2 часа в неделю с оплатой за счет средств ОО в размере среднего заработка.

5.2 Администрация совместно с профкомом организуют обучение по программе и выдается соответствующее удостоверение.

5.3 Уполномоченному профкома по охране труда устанавливаются дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых колдоговором, в том числе:

- он не может быть уволен и переведен на другую работу без согласия с профкомом, а также не может быть уволен в течение двух лет после переизбрания;
- за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах

уполномоченный профкома по охране труда по решению профкома ОО может быть материально и морально поощрен из средств ОО;

5.4 Работодатель и должностные лица за нарушение прав уполномоченного профкома по охране труда или препятствованию или законной деятельности несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

СОГЛАСОВАНО:
председатель ППО

_____ О.В. Дудко

от «___» _____ 2023г.

Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ БГТК

_____ С.В. Тимохин

от «___» _____ 2023г.

Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по трудовым спорам (КТС) рассматривает индивидуальные трудовые споры неурегулированные разногласия по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в комиссию организации, возникающие между:

- работодателем и работником организации;
- работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

1.2. КТС является одним из органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

1.3. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при не посредственных переговорах с работодателем.

1.4. КТС разрешает следующие споры:

- о признании недействительными условий, включенных в трудовой договор (ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением);
- возникающие в связи с неправильностью (неточностью) записей в трудовой книжке, в том числе и по поводу исправления или дополнения этих записей;
- об оплате труда, выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и ночью, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ (при разрешении таких споров КТС руководствуется законодательными актами, Отраслевым тарифным соглашением, а также действующими в организации локальными нормативными актами, коллективным и трудовыми договорами).
- о рабочем времени и времени отдыха;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- возникающие в связи с перемещением работника внутри организации;

- о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором организации;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения);
- о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате;
- об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- о допуске к работе лиц, не законно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы;
- о предоставлении работнику льгот и преимуществ, когда обязанность работодателя обусловлена нормативным правовым актом, коллективным или трудовым договором;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора и не отнесены федеральным законодательством к непосредственной компетенции суда.

1.5. КТС не подведомственны споры по вопросам:

- установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;
- исчисления трудового стажа, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения (например, при исчислении стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию, пенсии и т.д.);
- установления или изменения условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов);
- другие споры, для рассмотрения которых федеральным законом установлен иной порядок, а также решение, которых отнесено к исключительной компетенции суда, в том числе:

по заявлению работников:

о восстановлении на работе по любому основанию прекращения трудового договора;

- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула;
- о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

по заявлению работодателя:

- о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, которые считают, что они подверглись дискриминации (ограничению в правах по расовому, половому, религиозному или иным признакам).

1.6. Вопрос о подведомственности спора КТС решается на ее заседании.

Установив, что спор не входит в ее компетенцию, КТС выносит об этом соответствующее решение, сообщает об этом работнику в письменном виде с одновременным разъяснением, куда он может обратиться для разрешения своего спора с работодателем.

1.7. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа их представителей.

Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются профсоюзным комитетом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. На общем собрании должно присутствовать не менее половины работников (делегатов конференции). Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих на собрании (конференции).

Представители работодателя назначаются в комиссию приказом (распоряжением) руководителя организации. Количественный состав КТС должен быть из равного количества представителей сторон.

При выбытии члена КТС из ее состава, взамен, в том же порядке избирается другой.

1.8. Общее собрание (конференция) работников и работодатель вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена КТС при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности. В таком случае проводятся дополнительные выборы (назначение) новых членов КТС в порядке, установленном п. 1.6 настоящего Положения.

1.9. Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать.

1.10. Организационно - техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (предоставление оборудованного помещения, оргтехники и не обходимой литературы, организация делопроизводства, в том числе изготовление печати КТС, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется работодателем.

2. Порядок работы КТС.

2.1. КТС на первом заседании большинством голосов избирает из своего состава председателя, который организует работу комиссии и представляет ее в отношениях с работодателем, заместителя председателя и секретаря комиссии.

2.2. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС.

2.3. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

2.4. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью комиссии. Протоколы заседания комиссии хранятся 10 лет.

3. Порядок обращения в КТС.

3.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Первичная профсоюзная организация может по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в КТС в защиту их интересов.

3.2. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале регистрации заявлений о рассмотрении трудовых споров. В заявлении должно быть указано:

- наименование организации (структурного подразделения), в КТС которых подается заявление,
- Ф.И.О. заявителя, его место жительства (адрес),
- обстоятельства (нарушение его прав), на которых основываются его требования, доказательства, подтверждающие изложенные обстоятельства,
- перечень прилагаемых к заявлению документов. Заявление подписывается заявителем.

3.3. Работник вправе потребовать, а член комиссии, принимающий заявление обязан выполнить ею требование о том, чтобы на втором экземпляре заявления была представлена отметка о принятии заявления с указанием даты и номера по журналу регистрации, печать КТС и подпись принимающего заявление, с указанием Ф.И.О. и должности в КТС

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора КТС.

4.1. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10 календарных дней со дня подачи заявления. О времени рассмотрения поступившего заявления КТС обязана заблаговременно и письменно известить работника.

4.2. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, либо его представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии, рассмотрение его заявления откладывается, о чем должен быть письменно извещен работник.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин, КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново в пределах, установленных п.3.1 настоящего Положения.

4.3. КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза.

Представители профсоюза могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе.

4.4. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые расчеты и документы.

4.5. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.6. На заседании КТС ведется протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание спора, выступления участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

4.7. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение КТС подписывается председательствующим на заседании и секретарем и заверяется печатью.

Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

4.8. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

4.9. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в районный (городской) народный суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

5. Исполнение решения КТС.

5.1. Решение комиссии о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

5.2. Решение КТС по трудовым спорам подлежит исполнению администрацией в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

5.3. В случае неисполнения решения комиссии в указанный в п. 5.2 срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд, то удостоверение не выдается.

5.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав исполнитель приводит решение КТС в исполнения в принудительном порядке.

5.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок на своем заседании.

5.6. Удостоверение КТС, выданное профкому организации на взыскание с работодателя сумм задолженности по заработной плате работников, может быть предъявлено для исполнения в финансирующий банк.

6. Обжалование решения КТС.

6.1. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в районный (городской) народный суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссий.

6.2. В случае не исполнения администрацией предприятия (подразделения) решений КТС в установленный срок работнику комиссии выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа по прилагаемой к настоящему Положению форме.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 38 л.

председатель ПТОЗ *Сурь*

Директор
ГБПОУ БГТК

С.В.Тимохин
С.В.Тимохин

