

От работодателя:

И.о. директора ГБПОУ ЗКА
Курбангалиев Т.А.



« 11 » сентябрь 2023 г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
Курбангалиева Г.Г.

« 11 » сентябрь 2023 г.

Предварительно зарегистрирован в
выборном профсоюзном органе
ГБПОУ ЗКА.

Регистрационный № _____
от « ___ » _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Зауральский колледж агроинженерии на 2024-2026 годы.

Принят и утвержден на
собрании работников
ГБПОУ ЗКА

Протокол № 1
от « 11 » 09 2023 г.

Председатель
Башкирской республиканской
организации Профсоюза
работников АПК РФ

К.Г.Гайнетдинова

2023г.



*Коллективный договор
принят и утвержден
решением собрания в территориальном
отделе ЗКА РБЗН
по Зауральскому району
Демонстрационный №22 с. Юлдыбаево 2023
от 28.11.2023г.
А.Т. Хабисбуллатов*

Содержание

1. Общие положения.....	3 стр.
2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного комитета в управлении колледжем.....	4-6 стр.
3. Трудовые отношения.....	6-8 стр.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8-10 стр.
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	10-12 стр.
6. Рабочее время и время отдыха.....	12-15 стр.
7. Оплата и нормирование труда.....	15-17 стр.
8. Социальные гарантии и компенсации.....	17-19 стр.
9. Социальные гарантии молодежи.....	19 стр.
10. Охрана труда и здоровья.....	19-22 стр.
11. Гарантии профсоюзной деятельности.....	22-24 стр.
12. Обязательства профкома.....	24-25 стр.
13. Приложения к договору.....	26 стр.
14. Контроль за выполнением коллективного договора.....	26 стр.
13.1. Приложение 1. Трудовой договор.....	27-33 стр.
13.2. Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка работников.....	34-49 стр.
13.3. Приложение 3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	50 стр.
13.4. Приложение 4. Положение об оплате труда работников ...	51-52 стр.
13.5. Приложение 5. О создание комиссии по охране труда	53 стр.
13.6. Приложение 6. Перечень профессий, работ и номенклатуры средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам	54 стр.
13.7. Приложение 7. О создании комиссии по трудовым спорам...	55 стр.
13.8. Приложение 8. Выписка из протокола «О принятие коллективного договора»	56 стр.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Зауральский колледж агроинженерии
на 2023-2026 годы.

1. Общие положения

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Зауральский колледж агроинженерии (далее - колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа 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, Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования Республики Башкортостан, территориальным отраслевым соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в колледже (ст.41 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности директора колледжа Курбангалиева Тимура Азатовича (далее - Работодатель);
- работники колледжа, являющиеся членами профессионального союза работников образования (далее – Профсоюза), в лице их представителя - представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).
- работники, не являющиеся членами профсоюза, которые по заявлению уполномочили профком представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.5. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.11. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами коллективного договора путём переговоров в порядке, установленном ТК (ст.36–39 ТК РФ)

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного комитета в управлении колледжем

2.1. В целях развития социального партнерства стороны коллективного договора обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;
- осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обеспечивать участие представителей другой стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2. Стороны коллективного договора определяют следующие формы участия в управлении колледжем непосредственно работниками и (или) через профком:

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права, на основании решений общего собрания работников, мнения профкома;
- участие членов профкома, уполномоченных лиц трудового коллектива в работе постоянных комиссий;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам рационального использования бюджетных и внебюджетных средств колледжа, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников колледжа, совершенствования локальной нормативной правовой базы;
- взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в колледже и источников финансирования;

- взаимное предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые экономические права и профессиональные интересы работников;
 - получение от работодателя информации о реорганизации или ликвидации колледжа, изменении организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение существенных условий трудового договора;
 - участие профкома в установлении либо изменении условий труда и иных социально-экономических условий в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - обсуждение, планирование и реализация совместных мер по повышению качества образования, результативности деятельности колледжа;
 - другие формы, предусмотренные уставом, локальными актами колледжа и настоящим коллективным договором.
- 2.3. Работники непосредственно реализуют свои полномочия решениями общего собрания работников.
- 2.4. К компетенции общего собрания работников относятся:
- принятие положения о комиссии по охране труда, установление численного состава комиссии по охране труда, выборы представителей работников в состав комиссии по охране труда;
 - выборы уполномоченного лица по охране труда трудового коллектива;
 - утверждение положения о формировании и расходовании средств внебюджетной деятельности;
 - образование представительного органа работников для ведения коллективных переговоров по вопросам подготовки, заключения, изменения, дополнения проекта коллективного договора, иных локальных актов колледжа, содержащих нормы трудового права, и контроля за их выполнением;
 - утверждение численного состава комиссии по трудовым спорам, выборы представителей работников в комиссию по трудовым спорам;
 - утверждение требований работников по коллективным трудовым спорам и избрание представительного органа работников;
 - избрание в состав совета колледжа представителей от педагогического коллектива;
 - рассмотрение и удовлетворение заявлений работников колледжа на льготные путевки в оздоровительные лагеря, пансионаты, санатории для детей работников и работников колледжа (согласно очередности).
- 2.5. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:
- график отпусков (согласование);
 - распределение учебной нагрузки (согласование);
 - расписание учебных занятий (согласование);
 - продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днём (согласование);
 - другие нормативные акты колледжа, связанные с социально – экономическими интересами работников (согласование).
- 2.6. Работодатель учитывает мнение профкома при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов (ст.81 п.2,3,5, ст.374 ТК РФ);

- увольнение по инициативе администрации работников, являющихся членами профсоюза по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения ПК (ст.82, 373 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (согласование);
- типовая форма трудового договора (согласование);
- должностные инструкции работников (согласование);
- положение об оплате труда работников (согласование);
- положение о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (согласование);
- инструкции по охране труда (согласование);
- соглашение по охране труда (подписание);
- перечень профессий, работ и номенклатуры средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам (согласование).

2.7. Работодатель в обязательном порядке включает членов профкома, уполномоченных лиц трудового коллектива в состав следующих постоянных комиссий:

- комиссии по охране труда;
- комиссии для проведения общего технического осмотра здания, сооружений и территории колледжа;
- комиссии по осуществлению производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- комиссии по обучению и проверке знаний работников требований охраны труда;
- комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда;
- тарификационной комиссии;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по установлению льготного питания и оказанию материальной помощи детям из малообеспеченных и многодетных семей;
- бракеражной комиссии.

3. Трудовые отношения

3.1. Содержание, порядок заключения, изменения и прекращение трудового договора определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником (Приложение 1)¹. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на трудовом договоре, хранящемся у Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Трудовой договор, по которому Работник обязуется выполнять работу по определённой специальности, квалификации или должности с подчинением Правилам внутреннего распорядка является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор не может быть заключен в целях уклонения Работодателем от

предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работникам, с которыми трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58,59 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.5. Количество работы (учебной нагрузки, педагогической работы, рабочего времени), предоставляемой работнику, указывается в трудовом договоре. Количество работы, указанной в трудовом договоре, может быть изменено работодателем только с письменного согласия работника.

3.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) работника работодатель устанавливает в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, сформированного количества учебных групп, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении по согласованию с профкомом.

3.7. Педагогический работник имеет право тарифицироваться по объёму учебной нагрузки (педагогической работы) на норму часов за ставку заработной платы.

3.8. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работодатель устанавливает на общих основаниях.

3.9. На период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учебную нагрузку (педагогическую работу) работника Работодатель устанавливает другим педагогическим работникам.

3.10. Работодатель может установить учебную нагрузку (педагогическую работу) работнику колледжа, для которого она не обусловлена трудовым договором, а также установить ее работнику на условиях внешнего совместительства только в том случае, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, тарифицированы по объёму учебной нагрузки не менее, чем на норму часов за ставку заработной платы.

3.11. Объём учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) работника, для которого учреждение является местом основной работы, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение текущего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 3.13. настоящего коллективного договора. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка (педагогическая работа) педагогического работника может быть разной в первом и втором полугодиях учебного года. При установлении на новый учебный год учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическому работнику, для которого учреждение является местом основной работы, работодатель, как правило, сохраняет ее объём и преемственность. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой (педагогической работой) на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск в письменном виде.

3.12. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель не планирует.

3.13. Объём учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности), установленный Работодателем работнику, может быть изменен в течение текущего учебного года:

- по взаимному согласию сторон трудового договора;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - ✓ уменьшения часов по учебному плану и учебным программам, сокращения количества групп, изменения других условий работы в Колледже;

- ✓ увеличения объема учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года;
- ✓ простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в учреждении либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- ✓ восстановления на работе работника, ранее про тарифицированного на эту учебную нагрузку (педагогическую работу, дополнительную работу);
- ✓ выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.14. В случаях, указанных в подпункте 3.13.2. настоящей статьи, для изменения учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы) согласие педагогического работника не требуется.

3.15. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора обязан под роспись ознакомить работника с Уставом Колледжа, территориальным отраслевым соглашением о регулировании социально-трудовых отношений, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, содержащими нормы трудового права.

3.16. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77–84.1. ТК РФ) и иными федеральными законами.

3.17. В соответствии с Государственной программой Российской Федерации, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 17.03.2011 г. №175 «Доступная среда на 2011 – 2015 годы», в целях расширения круга дополнительных гарантий по социальной поддержке работников с ограниченными возможностями (инвалидов) предусмотреть на 2017 год рабочее место для граждан с ограниченными возможностями (инвалидов).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость и организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников для нужд колледжа.

4.1.2. Работодатель утверждает график профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на календарный год по согласованию с профкомом.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Регулярно, в соответствии с требованиями нормативных документов организовывать подготовку, повышение квалификации по управлению охраной труда в образовательном учреждении, работников, на которых возложены эти обязанности.

4.2.2. Регулярно, в соответствии с требованиями нормативных документов организовывать подготовку, повышение квалификации по обслуживанию и эксплуатации энергопотребляющих установок и тепловых сетей ответственных лиц за их эксплуатацию и других работников, выполняющих обязанности по их эксплуатации.

4.2.3. Регулярно, в соответствии с требованиями нормативных документов организовывать повышение квалификации педагогических работников и руководящего персонала.

4.2.4. Осуществлять финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.2.5. За работниками, направляемыми для повышения квалификации, сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату, если учреждение является для работника местом основной работы.

4.2.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.166–168 ТК РФ).

4.2.7. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждений высшего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней; на каждом из последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней, в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст.173 ТК РФ).

4.2.8. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, совмещающим работу с учебой по очной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой по очной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца; для сдачи итоговых экзаменов - один месяц (ст.173 ТК РФ).

4.2.9. Один раз в учебном году оплачивать работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно.

4.2.10. Один раз в учебном году оплачивать работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных

учреждениях среднего профессионального образования, проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

4.2.11. Устанавливать по желанию работников, обучающихся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов рабочую неделю, сокращенную на 7 часов. Сокращение рабочего времени производить, предоставляя работнику один свободный от работы день в неделю либо сокращая продолжительность рабочего дня в течение недели.

4.2.12. За время освобождения от работы выплачивать работникам 50% среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст.173, 174 ТК РФ).

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Сообщение должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся в учреждении вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников, а также социально-экономическое обоснование массового высвобождения работников (ст. 81 ТК РФ).

5.1.2. При проведении мероприятий по ликвидации колледжа, сокращению численности или штата работников:

- предупредить работника о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения;
- предоставить работнику, получившему уведомление об увольнении, свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
- при расторжении трудового договора выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с учетом месячного выходного пособия); средний заработок за последующие месяцы выплатить работнику по предъявлению трудовой книжки.

5.1.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников письменно предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника.

5.1.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставить работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационная категория, образование, награды и поощрения, результативность образовательного и воспитательного процессов, педагогический стаж).

5.1.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставить:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником существования);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст.179 ТК РФ).

5.1.6. Не расторгать трудовой договор по сокращению численности или штата работников:

- с беременными женщинами, кроме случаев, предусмотренных в ст. 261 ТК РФ;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

5.2. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

5.2.1. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников имеет право предупредить работника о предстоящем увольнении в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске. Расторжение трудового договора в этом случае работодатель производит после выхода работника на работу.

5.2.2. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников без предупреждения об увольнении за два месяца (либо до истечения срока предупреждения) с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.2.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе дополнительно к п. 5.1.5. настоящего коллективного договора работодатель обязуется предоставить:

- председателю, членам профкома, членам других выборных профсоюзных органов;
- лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет, за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

5.2.4. Считать критериями массового высвобождения работников в колледже увольнение десяти и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.2.5. Профком представляет интересы членов профессионального союза и работников ОУ, которые уполномочили его представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем при ликвидации, реорганизации колледжа, сокращении численности или штата работников и принимает меры по защите прав работников.

5.2.6. Работодатель не менее чем за три месяца представляет профкому информацию о возможном массовом высвобождении работников колледжа в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации, реорганизации колледжа.

5.3. Стороны коллективного договора совместно:

5.3.1. Разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников колледжа.

5.3.2. Рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

5.3.3. При проведении мероприятий по ликвидации колледжа, сокращению численности или штата работников ходатайствуют перед учредителем о переводе высвобождаемых работников в другие образовательные учреждения, их профессиональной переподготовке и трудоустройстве в соответствии с действующим законодательством.

5.3.4. Содействуют обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам и сохранению их социальных прав на равных условиях с работающими работниками.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны коллективного договора при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников устанавливаются законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов.

6.2. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

6.2.1. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается на основе норм учебной нагрузки (педагогической работы) и норм рабочего времени за тарифную ставку (оклад) с учетом фактического объема учебной нагрузки, а также выполнения работником дополнительных обязанностей, обусловленных трудовым договором, должностной инструкцией, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами колледжа (ст.91 ТК РФ) (приложение2)ⁱⁱ.

6.2.2. Учебная нагрузка педагогических работников является нормируемой частью их педагогической работы. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ст.333 ТК РФ).

6.2.3. Режим рабочего времени работников определяется должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков и занятий, графиком работы административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, графиком сменности, графиками дежурств, которые работодатель утверждает по согласованию с профкомом, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудовых договоров и иными обязанностями, возлагаемыми на работников уставом колледжа, настоящим коллективным договором.

6.2.4. Договором с работником может быть предусмотрен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем (Приложение3)ⁱⁱⁱ.

6.2.5. Расписание уроков и занятий должно соответствовать гигиеническим требованиям к режиму образовательного процесса, а также рациональному использованию рабочего времени педагогических работников. Дни недели (периоды времени, в течение которых колледж осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.2.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском работника, является его рабочим временем. Режим работы колледжа в каникулярное время (занятость работников и планы проведения мероприятий) утверждает работодатель. В каникулярное время работодатель привлекает педагогических работников к

педагогической и организационной работе в пределах времени, соответствующего объему их учебной нагрузки (педагогической работы), установленного до начала каникул. В каникулярное время работодатель привлекает учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации: мелкого ремонта, благоустройства территории, охраны колледжа и др., в пределах установленного им рабочего времени.

6.2.7. Время, свободное от проведения уроков и занятий, участия в работе педагогического совета, педагогических, методических и других совещаний, проведения родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и иных мероприятий, выполнения других обязанностей, если они не предусмотрены образовательной программой, воспитательной системой, трудовыми договорами, должностными инструкциями, уставом колледжа, а также планами, приказами, своевременными распоряжениями работодателя и его полномочных представителей, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ, с согласия работников, по согласованию с профкомом и по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.113 ТК РФ). Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы колледжа сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6.2.9. Привлечение работника к выполнению наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (совмещение профессий) производится по соглашению сторон трудового договора.

6.2.10. Работодатель по заявлению работника имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии (должности) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (внутреннее совместительство) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и с учетом ограничений, гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.11. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, ограниченных правилами внутреннего трудового распорядка, и с учетом ограничений, гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (ст.99 ТК РФ).

6.2.12. Работодатель по заявлению работника может привлекать его к особому режиму работы за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (ненормированного рабочего дня).

Работникам с ненормированным рабочим днем необходимо вести учет фактически затраченного времени (сверх нормы) в журнале.

Контроль по учету времени работников с ненормированным рабочим днем осуществляется руководителем подразделения, который предоставляет таблицу отработанного суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего

учебного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) для определения количества дней дополнительного отпуска (ст.101 ТК РФ).

6.2.13. Время отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков и занятий, графиком работы административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, графиком сменности, графиками дежурств, графиком отпусков, которые работодатель утверждает по согласованию с профкомом, а также годовым календарным учебным графиком (ст.106–113 ТК РФ).

6.2.14. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно. График отпусков работодатель утверждает по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

Работодатель должен известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель должен произвести оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв из отпуска работодатель может производить с согласия работника и профкома в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

Работодатель должен продлить ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором (ст.125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. В этом случае работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном положением об оплате труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника работодатель может заменить денежной компенсацией при наличии финансовых средств и возможности обеспечения занятости работника.

По соглашению сторон трудового договора работодатель может заменить часть отпуска денежной компенсацией.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (ст.101, 119 ТК РФ).

6.3.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня (ст. 262 ТК РФ).

6.3.3. Предоставлять по письменному заявлению работников отпуска без сохранения заработной платы:

а) участнику Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- б) работающему пенсионеру по старости - до 14 календарных дней в году;
- в) родителю и жене (мужу) военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- г) работающему инвалиду - до 60 календарных дней в году;
- д) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней в году;
- е) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до 14 календарных дней в году;
- ж) одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней в году;
- з) работнику в случае рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- и) работнику в случае регистрации брака - до 5 календарных дней;
- к) работнику в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- л) работнику в случае переезда на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- м) работнику в случае призыва сына (мужа) в армию - до 3 календарных дней (ст.128, 263 ТК РФ).

В случаях, указанных в подпунктах “д”, “е”, “ж”, по заявлению работника отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в год не включаются в стаж работы, дающий право на получение ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст.121 ТК РФ).

6.3.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем (ст. 335 ТК РФ).

6.3.5. Предоставить работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников колледжа из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников, положением о выплатах стимулирующего характера работникам, которые являются приложениями к настоящему коллективному договору (ст. 129 ТК РФ) (Приложение 4)^{iv}.

7.2. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников включающий установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы размеры месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий устанавливаются не ниже установленных Приложением №3 Республиканского соглашения.

7.4. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором пересматриваются ежеквартально пропорционально изменениям размеров месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий.

7.5. Заработная плата работников колледжа определяется с учетом следующих условий:

- а) показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми устанавливается тарифная ставка (оклад) и (или) разряд оплаты труда работника с учетом тарифных коэффициентов;
- б) установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической работы педагогических работников за тарифную ставку (оклад);
- в) объемов учебной нагрузки (педагогической работы);
- г) порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- д) выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- е) особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;
- ж) дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- з) доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников;
- к) правил и сроков изменения тарифных ставок (окладов) на основании указанных выше показателей.

7.6. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливает систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок, порядок и условия, применения которых определяются положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, согласованным с профсоюзным комитетом.

7.7. Изменение стимулирующих надбавок педагогическим работникам работодатель производит:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов, подтверждающих стаж, дающий право на повышение стимулирующей надбавки;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления документа о соответствующем образовании;
- в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- г) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием решения о выдаче диплома;
- д) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение тарифной ставки (оклада) и (или) разряда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, иных отпусках, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, соответствующей новой тарифной ставке (окладу) и (или) разряду оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несет Работодатель.

7.8. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

7.8.1. Заработная плата работников перечисляется на их личные счета в филиал ПАО «Уралсиб» г.Уфа.

7.8.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца или в день поступления денежных средств на счета. При совпадении дней выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.9.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате:

- а) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- б) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- в) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- г) других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что социальные гарантии и компенсации устанавливаются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан.

Виды и объемы гарантий и компенсаций не могут быть уменьшены по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации.

8.2. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

8.2.1. Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций регулируются:

- настоящим коллективным договором;
- законодательными актами Республики Башкортостан.

8.2.2. Порядок и условия установления доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, надбавок за качество работы, сложность, результативность, напряженность и интенсивность труда, премирование работников регулируются положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат.

8.2.2.1. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) производятся из надтарифного фонда оплаты труда.

8.2.2.2. Премирование работников и оказание материальной помощи осуществляется за счет средств экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств колледжа.

8.2.3. Продление срока действия квалификационной категории, присвоенной работнику в результате аттестации, осуществляется на основании его личного заявления и решения аттестационной комиссии в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуска по уходу за нетрудоспособным членом семьи;
- длительной командировки в образовательные учреждения Российской Федерации для работы по специальности;
- длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого через 10 лет непрерывной преподавательской работы.

8.2.4. Продление срока действия квалификационной категории, присвоенной работнику, допускается на срок не более одного года со дня его выхода на работу.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Осуществлять оплату труда работников с применением районного коэффициента.

8.3.2. Предусмотреть следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки работников, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Республики Башкортостан (на период их действия) дополнительно к федеральным:

- выплачивать педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования (молодым специалистам), ежемесячную надбавку в размере 20% от тарифной ставки (должностного оклада) в течение первых трех лет работы;
- выплачивать педагогическим работникам, впервые приступившим к трудовой деятельности после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования (молодым специалистам), единовременное пособие в размере 6 тарифных ставок (должностных окладов) на хозяйственное обзаведение.

8.3.3. Сохранять работникам, направляемым по письменному распоряжению директора для выполнения обязанностей по сопровождению обучающихся на олимпиады (конференции, конкурсы и т.п.), для работы в экспертных (технических, конкурсных и др.) комиссиях, участия в семинарах (конференциях, неделях профессионального мастерства и т.п.), среднюю заработную плату на весь период выполнения этой работы.

8.3.4. Производить перерасчет оплаты отпуска со дня введения в регионе повышения (индексации) тарифных ставок (должностных окладов) работников.

8.3.5. Производить доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время (период с 22 до 6 часов).

8.3.6. Установить стимулирующую надбавку за сверхурочную работу в первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По письменному заявлению работника работодатель может компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха равного времени, отработанному сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

8.3.7. Оплачивать работу в случае привлечения к работе в установленный графиком выходной день или нерабочий праздничный день:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (должностного оклада);
- работникам, которым установлена месячная тарифная ставка (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

8.3.8. При формировании сметы колледжа ежегодно предусматривать средства для проведения обязательного медицинского осмотра (обследования) работников врачом дерматовенерологом, а так же профессиональной гигиенической подготовки и аттестации педагогических работников (при выделении вышестоящей организацией средств на соответствующие цели).

8.3.9. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

8.3.10. Предоставить один рабочий день с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра у маммолога и гинеколога.

8.3.11. Ежегодно в рамках празднования Дня пожилых людей осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации в виде выдачи фуражного зерна по льготным ценам.

8.4. Стороны коллективного договора совместно:

8.4.1. Содействуют выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников, особо нуждающихся в социальной поддержке, за счет средств социального страхования.

8.4.2. Оказывают за счет внебюджетных средств колледжа и средств профсоюза материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью Работника или члена его семьи, смертью Работника или членов его семьи, тяжелой жизненной ситуацией, а также в связи с юбилейными датами Работника. Размер материальной помощи устанавливается в каждом конкретном случае отдельно.

Оказание материальной помощи осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа работодателя и(или) решения профкома.

8.4.3. Участвуют в работе комиссии по социальному страхованию; использовать суммы подлежащие направлению на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний - направлять на санитарно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

8.4.4. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9. Социальные гарантии молодежи.

9.1. Дополнительные гарантии работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством:

9.1.1.1. Материальная помощь в связи с рождением ребенка;

9.1.1.2. Частичная оплата пребывания детей в дошкольных учреждениях.

10. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель обеспечивает право каждого работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников, установленных ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом, иными локальными правовыми актами колледжа и настоящим коллективным договором, на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Стороны коллективного договора заключают соглашение, устанавливающее обязательства работодателя по улучшению условий и охраны труда в колледже на

календарный год. Комиссия по охране труда совместно с администрацией колледжа осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда, организуют проверку выполнения соглашения с составлением актов два раза в год: перед началом учебного года и в конце календарного (Приложение 5)^v.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Планировать организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда на календарный год и информировать профком об их выполнении.

10.3.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в колледже. В состав комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда включить членов профкома и комиссии по охране труда.

10.3.3. По результатам аттестации разработать мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда с выходом на предельно допустимые уровни вредных и опасных производственных факторов.

10.3.4. С учетом результатов специальной оценки условий труда (ч.3 ст.117 ТК РФ) предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам спецоценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней. Более продолжительный отпуск может быть установлен работнику трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании части 4 ст.117 ТК РФ, также с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях установленных настоящим коллективным договором.

10.3.5. Утверждать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда после согласования с комиссией по охране труда и профкомом. Включать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в раздел “Охрана труда и здоровья” настоящего коллективного договора.

10.3.6. Проводить в установленные сроки обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, проверку знаний работников требований охраны труда, инструктажи по охране труда. Утверждать программу и тематический план обучения по охране труда работников по согласованию с Профкомом.

10.3.7. В состав комиссии по обучению и проверке знаний работников требований охраны труда включать члена профкома.

10.3.8. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда и пожарной безопасности в соответствии с перечнем инструкций для отдельных профессий и отдельных видов работ.

10.3.9. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил в соответствии со спецификой деятельности колледжа, а также приобретать справочные, методические материалы и печатную продукцию за счет средств колледжа.

10.3.10. Обеспечивать приобретение за счет средств колледжа и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии

с отраслевыми нормами и утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом перечнем профессий, работ и номенклатуры средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам (приложение 6)^{vi}.

10.3.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников, с которыми заключен трудовой договор, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании (ст.221 ТК РФ).

10.3.12. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест из бюджетных и внебюджетных средств в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

10.3.13. Информировать профком в первом квартале о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о численности работающих во вредных условиях труда, о материальных затратах на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе затратах на приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, на доплаты за работу во вредных условиях труда.

10.3.14. Осуществлять проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических мероприятий) в соответствии с программой, согласованной с ТУ Роспотребнадзора.

10.3.15. В состав комиссии по осуществлению производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических мероприятий) включать члена профкома.

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

10.3.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному лицу по охране труда трудового коллектива в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже, а в случае выявления ими нарушений прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, принимать меры к их устранению.

10.3.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

10.3.19. При несчастном случае на производстве обеспечить своевременное расследование несчастного случая и его учет в соответствии с ТК РФ. В состав комиссии для расследования несчастного случая на производстве включить представителя профкома.

10.3.20. Возмещать вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством.

10.3.21. Проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИД - инфекции на рабочих местах и защиты права на труд работников, живущих с ВИЧ/СПИД - инфекции.

10.3.22. На основании постановления Правительства Республики Башкортостан от 3 октября 2014 года №461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» проведение мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»:

- создать необходимые условия для удовлетворения массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом в том числе для сдачи норм Всероссийского спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
- выделение средств на проведение физкультурно – оздоровительной и культурно – массовой работы.

10.3.23. В рамках этих мероприятий предусмотреть ежегодное участие:

- в зональных спортивных конкурсах;
- коллективное посещение бассейна;
- участие в спортивных мероприятиях в ежегодном праздновании «Сабантуй», а так же во всех спортивных мероприятиях, проводимых сектором по делам молодежи и спорту муниципального района Зилаирский район Республики Башкортостан;
- проведение спортивных мероприятий в праздновании профессиональных праздников (дней) и др.;
- обеспечить безбарьерный доступ в колледже работников с ограниченными возможностями (инвалидов);
- создать рабочее место для людей с ограниченными возможностями (инвалидов).

10.4. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

10.4.1. В колледже создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и работников.

10.4.2. Утверждение положения о комиссии по охране труда, установление ее численного состава, выборы уполномоченного лица по охране труда трудового коллектива относятся к компетенции общего собрания работников.

10.4.3. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок.

10.4.4. Обеспечивают совместный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.4.5. Обеспечивают совместный контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности, а также правильному применению средств коллективной и индивидуальной защиты.

10.4.6. Проводят совместный анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и разрабатывают мероприятия по их профилактике и снижению.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что права и гарантии профсоюзной организации, профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением находящимся в введении Федерального агентства по образованию, иных соглашений, Устава Колледжа и настоящего коллективного договора.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Не допускать ограничения гарантированных законодательством Российской Федерации социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профессиональном союзе или профсоюзной деятельностью. Способствовать деятельности профсоюзной организации.

11.2.2. Производить расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом профессионального союза, с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ, в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами профкома, членами других выборных профсоюзных органов по основаниям, не связанным с виновными действиями, производить, соблюдая общий порядок, установленный ТК РФ, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профкома и его заместителем по основаниям, не связанным с виновными действиями, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, производить, соблюдая общий порядок, установленный ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.5. Изменять существенные условия трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением учебной нагрузки (работы) не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат и др.) членом профкома, соблюдая общий порядок, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома и его заместителя – вышестоящего профсоюзного органа.

11.6. Не подвергать членов профкома дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, а председателя профкома и его заместителя – вышестоящего профсоюзного органа. Не переводить членов Профкома на другую работу по инициативе Работодателя без предварительного согласия профкома.

11.7. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний, профсоюзных собраний, общих собраний работников, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также место для хранения документации и стенд для размещения информации, связанной с профсоюзной деятельностью. Безвозмездно предоставлять профкому право пользоваться копировально-множительной и компьютерной техникой, средствами связи (в т.ч. электронной почтой, Интернетом, факсом), а также предоставлять необходимые нормативные правовые документы.

11.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять с расчетных счетов колледжа на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.9. По письменному заявлению работника, не являющегося членом профессионального союза, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно бесплатно перечислять с расчетных счетов колледжа на счет

профсоюзной организации денежные средства в размере 1% заработной платы работника одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.10. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы председателя, членов профкома, членов других выборных профсоюзных органов на время их участия в работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний вышестоящих выборных профсоюзных органов, а также создавать условия для посещения семинаров, совещаний, других профсоюзных мероприятий.

11.11. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы председателя, членов профкома, членов других выборных профсоюзных органов, уполномоченного лица по охране труда трудового коллектива на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

11.12. По запросу предоставлять профкому информацию и разъяснения по вопросам обеспечения трудовых прав и гарантий работников, условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

11.13. Учитывать мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с п. 2.4. настоящего коллективного договора.

11.14. В обязательном порядке включать членов профкома, уполномоченных лиц трудового коллектива в состав постоянных комиссий в соответствии с п.2.5. настоящего коллективного договора.

11.15. Учитывать мнение Профкома при рассмотрении следующих вопросов:

- привлечение Работника к сверхурочным работам;
- разделение рабочего дня Работника на части;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление повышенного размера заработной платы работника за вредные и(или) опасные условия труда;
- применение дисциплинарного взыскания к Работнику - члену выборного профсоюзного органа;
- снятие дисциплинарного взыскания с Работника до истечения года со дня его применения.

11.16. Работодатель признает работу на выборной должности председателя Профкома и в составе профкома значимой для деятельности Колледжа и принимает ее во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.17. Профком в порядке, установленном ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства.

12. Обязательства профкома

12.1. Профком обязуется:

12.1.1. Представлять интересы членов профсоюзной организации; осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав членов профессионального союза в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором.

12.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профессионального союза и уполномочивших профком представлять их интересы.

12.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем (его представителями) трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе:

- за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, внебюджетных средств колледжа в соответствии с положением об оплате труда, положением о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат, положением о формировании и расходовании средств внебюджетной деятельности;
- за правильностью ведения и хранения личных дел, трудовых книжек Работников, а также своевременностью внесения в них документов и записей;
- за правильностью предоставления работникам отпусков в соответствии с графиком и своевременностью их оплаты;
- за порядком проведения аттестации педагогических работников на вторую квалификационную категорию в соответствии с регламентом работы аттестационной комиссии;
- за своевременностью регистрации работников в системе персонифицированного учета в органах государственного пенсионного страхования и представления в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.2. Взаимодействовать с Работодателем и его представителями при разработке, обсуждении и принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, а также изменений и дополнений к ним, в соответствии с п. 2.6 настоящего коллективного договора.

12.3. Участвовать в работе постоянных комиссий, сформированных Работодателем, в соответствии с п. 2.7 настоящего коллективного договора.

12.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

12.5. Направлять учредителю заявления о нарушении Работодателем (его представителями) трудового законодательства, иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора.

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. (Приложение 7)^{vii}.

12.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Выделять путевки на санаторно-курортное лечение Работникам в соответствии с очередностью.

12.8. Содействовать организации летнего отдыха детей работников, особо нуждающихся в социальной поддержке, за счет средств социального страхования. Обеспечивать детей членов профсоюза новогодними подарками за счет средств профсоюза.

12.9. Оказывать за счет средств профсоюза материальную помощь работникам в соответствии с п. 7.5 – 7.7 настоящего коллективного договора.

12.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников колледжа.

12.11. Выполнять другие обязательства, предусмотренные настоящим трудовым договором.

13. Приложения к договору

13.1. Стороны коллективного договора определяют следующие локальные акты, содержащие нормы трудового права, в качестве приложений к настоящему коллективному договору:

- Приложение № 1. Трудовой договор.
- Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ ЗКА.
- Приложение № 3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Приложение № 4. Положение об оплате труда работников.
- Приложение № 5. Комиссия по охране труда.
- Приложение № 6. Перечень профессий, работ и номенклатуры средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам.
- Приложение № 7. Комиссия по трудовым спорам.
- Приложение № 8 Выписка из протокола общего собрания коллектива колледжа «О принятии коллективного договора»^{viii}.

14. Контроль за выполнением коллективного договора

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

14.2. Стороны коллективного договора совместно:

14.2.1. Осуществляют контроль за выполнением настоящего коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

14.2.2. Рассматривают в течение 10 календарных дней со дня письменного обращения одной из сторон все разногласия, возникающие в связи с выполнением настоящего коллективного договора, и споры, связанные с его выполнением.

14.2.3. Соблюдают установленный ТК РФ, другими федеральными законами порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Используют все возможности для устранения причин, которые могут привести к коллективному трудовому спору и забастовке как способу его разрешения.

14.2.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего коллективного договора виновная сторона и(или) виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

14.2.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.2.6. В настоящий коллективный договор могут вноситься дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

14.2.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора стороны начинают за месяц до окончания срока действия настоящего договора.

14.2.8. Настоящий коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок (но не более чем на три года).

14.2.9. Договор считается пролонгированным, если ни одна из сторон не заявила о прекращении его действия в срок не менее чем за тридцать дней.

14.2.10. Предыдущий договор сохраняет свою силу на период процедуры оформления продления срока действия (но не более 3 месяцев).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
№ _____ от _____ 20__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Зауральский колледж агроинженерии, в лице исполняющего обязанности директора Курбангалиева Тимура Азатовича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

фамилия, имя, отчество
именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности преподаватель, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:
 - 1.1. Проводить обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, исходя из конкретных условий обучения, воспитания, особенностей подготавливаемой профессии, личных качеств обучаемых.
 - 1.2. Неукоснительно придерживаться должностной инструкции.
2. Работник осуществляет работу в педагогическом коллективе.
3. Работа у работодателя является для работника: основной.
4. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок.
5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " ____ " _____ 20__ г.

II. Права и обязанности работника

6. Работник имеет право на:
 - а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
 - б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
 - г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
7. Работник обязан:
 - а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 2 настоящего трудового договора;
 - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину;
 - г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

8. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

9. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

10. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- 1. должностной оклад, ставка заработной платы _____ рубля в месяц;
- 2. работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
сельский коэффициент	25% от оклада	нахождение ОУ в сельской местности

уральский коэффициент	15% от оклада	нахождение ОУ на Урале
За классное руководство	5000 рублей	Показатели, достигнутые в приложение №2
за ведение башкирского языка	15% за педагогическую нагрузку, установленную по данной учебной дисциплине	выполнение учебной программы
колледжные	15% от ставки	выполнение учебной программы

3. работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию или стаж	Наличие квалификационной категории и педагогического стажа	показатели, достигнутые в приложении №1	ежемесячно	от 5 до 55% от оклада
За заведование учебным кабинетом, лабораторией, мастерским	закрепление учебного кабинета, лаборатории, мастерской приказом	показатели, достигнутые в приложении №3	ежемесячно	до 10% от оклада
Персональный коэффициент	отсутствие замечаний за период работы;	показатели, достигнутые в приложении №4	ежемесячно, при наличии ФОТ	до 185% от оклада

11. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.
12. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

13. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку):
 - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год при сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
14. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
15. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:
 - неравномерное распределение педагогической нагрузки по дням, неделям в зависимости от особенностей рабочих учебных программ.

-
16. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
 17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

18. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
19. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):
 - 19.1. Работникам, строящим или ремонтирующим жилье колледж осуществляет предоставление услуг пиломатериалов и (или) отпуск строительных пиломатериалов по льготным ценам, бесплатно предоставляется транспорт для подвозки леса с места заготовки;
 - 19.2. Работникам по льготным ценам выделяется автотранспорт, трактора для подвозки сена, строительных материалов, дров, а также другая техника;
 - 19.3. В случае смерти работника или близкого родственника работника /жены, мужа, сестры, брата, матери, отца, тещи, тестя, свекра, свекрови, детей/ администрация бесплатно предоставляет автотранспорт.

VII. Ответственность сторон трудового договора

20. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
21. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

22. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор:
 - по соглашению сторон;
 - при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;
 - по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
23. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

24. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).
25. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

26. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
27. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.
28. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.
29. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с момента подписания настоящего дополнительного соглашения и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с "___" _____ 20__ г.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
ГБПОУ ЗКА	
Республики Башкортостан	
ИНН 0223000727	фамилия, имя, отчество
453684, Республика Башкортостан, Зилаирский район, с. Юлдыбаево, ул. Заречная,1.	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)
	серия №
	кем выдан
	дата выдачи г.
	Адрес места жительства:
И. о. директора /Курбангалиев Т.А./	

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

**Критерии установления коэффициента надбавок
за стаж и квалификационную категорию**

№№ п/п	Критерии	Надбавки в % от оклада
1.	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию или стаж: (в % от оклада)	
	первая квалификационная категория	35
	высшая квалификационная категория	55
	молодым педагогическим работникам до трех лет после окончания учебного заведения	20
2.	При отсутствии или истечении срока действия присвоенной ранее квалификационной категории, устанавливается надбавка за стаж педагогической работы: (в % от оклада)	
	стаж от 2 лет до 5 лет	5
	стаж от 5 до 10 лет	10
	стаж от 10 до 20 лет	20
	стаж свыше 20 лет	25

**Критерии установления коэффициента надбавок
за результаты работы по руководству закрепленной учебной группой**

№№ п/п	Критерии	Надбавки в % от оклада
1.	Обеспечение сохранения количества учащихся в закрепленной группе	5
2.	Увеличение количества обучающихся в группе при закреплении некомплектованной группы	3
3.	Проведение внеклассных мероприятий в закрепленной группе	2
4.	Обеспечение участия группы в общественных мероприятиях	1
5.	Установление и поддержание контакта с родителями (лицами их заменяющими)	1
6.	Недопущение нарушения правил поведения учащихся (прогулы уроков, неявка на занятия, опоздания на занятия)	1
7.	Недопущение правонарушений учащимися закрепленной группы	1
8.	Обеспечение своевременного предоставления учащимися всех необходимых документов по прохождению производственной практики	1

**Критерии установления коэффициента надбавок
за результаты работы по заведованию закрепленным учебным кабинетом**

№№ п/п	Критерии	Надбавки в % от оклада
1.	Поддержание порядка в закрепленном учебном кабинете, лаборатории, на закрепленной территории	5
2.	Обеспечение сохранности учебного оборудования	3
3.	Разработка и пополнение учебно-методического обеспечения закрепленного учебного кабинета, лаборатории	2

Критерии установления персонального коэффициента

№№ п/п	Критерии	Надбавки в % от оклада
1.	Посещаемость занятий обучающимися курируемой группы не менее 80%	20
2.	Абсолютная успеваемость по преподаваемому предмету 90% и выше	15
3.	Индивидуальная работа с учащимися, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	15
4.	Наличие полного комплекта учебно-планирующей документации. Разработка рабочей учебной программы по новым учебным дисциплинам, профессиональным модулям, контрольно-оценочных средств, аттестационного листа по практике	10
5.	Проведение консультационных занятий	10
6.	Отсутствие учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам календарного года	10
7.	Наличие обучающихся, принявших участие в конкурсах и олимпиадах под руководством преподавателя (по преподаваемой дисциплине)	15
8.	Открытые мероприятия в плане обмена опытом (наличие текстов выступлений на методических семинарах, конференциях, проведение открытых уроков, мастер-классов)	10
9.	Использование инновационных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных технологий	15
10.	Участие преподавателя в конкурсах профмастерства, научно-практических конференциях, подтвержденное документально	20
11.	Проявление учащимися полученных знаний и навыков практической работы на ГИА	15
12.	Участие в общественной деятельности колледжа	5
13.	Социальная активность преподавателя в жизни колледжа (участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях)	5
14.	Своевременное предоставление администрации отчетов, установленных сведений, информации об учащихя группы и о себе	10
15.	Участие в выполнении работ обеспечивающих деятельность колледжа	10

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного
профсоюзного органа

_____ /Курбангалиева Г.Г./

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. директора ГБПОУ ЗКА

_____ Курбангалиев Т.А.

«__» _____ 20__ г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
ГБПОУ ЗКА

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – «Правила»), являются локальным нормативным актом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Зауральский колледж агроинженерии (далее – «Колледж», «Работодатель»), регламентирующим, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудовых отношений, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений.

1.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «ТК»), а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Правила имеют целью способствовать эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда, а также укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Исполнение настоящих Правил является обязательным для всех работников независимо от стажа работы и режима занятости.

2. Порядок приема на работу

2.1. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Колледжем является заключение трудового договора.

2.2. Трудовой договор (далее – «Договор»), заключаемый между Колледжем и работником, является соглашением, в соответствии с которым Колледж обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа.

2.3. Договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр Договора хранится у Работодателя, а другой передается работнику. Получение работником экземпляра Договора подтверждается подписью работника на экземпляре Договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Условия Договора могут быть изменены в период его действия по взаимному соглашению сторон в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. При этом все указанные дополнения или изменения будут иметь юридическую силу только в случаях их письменного оформления и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части Договора.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);

-
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при заключении трудового договора впервые страховое свидетельство государственного страхования оформляется Работодателем) и ИНН;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости (ФЗ от 23.12.2010г. № 387-ФЗ при заключении ТД гражданин, поступающий на работу в образовательное учреждение представляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости ст. 331. право на занятие педагогической деятельностью, гл. 55 ст. 351.1. «к трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергающиеся уголовному преследованию»);
 - медицинское заключение.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.6. Прием на работу без предъявления указанных в п.п. 2.5. документов не допускается.

2.7. При приеме на работу работник заполняет анкету, по утвержденной форме, где указывает сведения о месте своего жительства, месте регистрации, воинской обязанности, образовании, семейном положении, а также контактную информацию: номера телефонов (домашний и мобильный), адрес электронной почты и т.д.

2.8. Полученные и обработанные персональные данные работника содержатся в личной карточке Т-2, в соответствии с Положением о защите персональных данных работников ГБПОУ ЗКА.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работник знакомится под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также проходит вводный (первичный) инструктаж на рабочем месте по технике безопасности и охране труда.

2.10. На каждого работника, проработавшего в Колледже свыше пяти дней, Работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае, если работа в Колледже является для работника основной.

2.11. При заключении Договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Колледжем.

2.12. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Колледж по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет дубликат трудовой книжки.

2.13. При выдаче работнику трудовой книжки и вкладыша в нее Колледж взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение.

2.14. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного Договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного Договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания Договора.

2.15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Колледже (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.16. С письменного согласия работника и за дополнительную плату, ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же должности в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной Договором.

2.17. Срочный Договор может заключаться в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.18. При заключении Договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяца.

2.19. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок составляет две недели.

2.20. Для руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей испытательный срок может быть установлен продолжительностью до шести месяцев.

2.21. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные учреждения организации и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК.

2.22. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов.

2.23. Трудовая деятельность в период испытательного срока входит в трудовой стаж.

2.24. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.25. По итогам испытательного срока Работодатель и работник принимают решение о продолжении либо прекращении трудовых отношений.

2.26. При неудовлетворительных результатах испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

2.27. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение Договора допускается только на общих основаниях.

2.28. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть Договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.29. Исключительные права на использование произведений, созданных работником в порядке выполнения служебных обязанностей принадлежат Работодателю.

3. Изменения трудового договора

3.1. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, перемещение допускается только по соглашению сторон Договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

3.2. При переводе на другую работу работник (до подписания соглашения к трудовому договору) знакомится с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.3. На работника с его согласия могут возлагаться обязанности временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей)) без освобождения от работы с установлением доплаты в размере, определённом соглашением сторон.

3.4. Совмещение профессий (должностей) оформляется приказом Работодателя, определяющим срок (период) совмещения и размер доплаты. Ознакомление работника с приказом и его согласие на совмещение подтверждается подписью работника на приказе.

3.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия Договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Колледжа, за исключением изменения трудовой функции работника.

4. Увольнение работника

4.1. Договор подлежит расторжению в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Днем прекращения Договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ сохранялось место работы (должность).

4.3. При увольнении работник передает дела, а также имущество, закрепленное за ним, лицу, назначенному Работодателем.

4.4. Прекращение Договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении Договора работник знакомится под роспись.

4.5. В день прекращения Договора Работодатель выдает работнику трудовую книжку.

4.6. В случае, когда в день увольнения выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием или отказом от ее получения, Работодатель направляет

работнику по почте уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

4.7. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

4.8. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель выдает ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

4.9. При прекращении договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.10. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.11. Выходное пособие при расторжении ТД выплачивается работнику в случаях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

4.12. При увольнении работника Работодатель имеет право произвести удержания из заработной платы этого работника для погашения его задолженности Работодателю в случаях и в размере, предусмотренном статьями 137 и 138 ТК и иными федеральными законами.

4.13. Помимо оснований, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, Договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Договора.

4.14. Работник, заключивший Договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить Работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении Договора.

5. Основные права и обязанности работника

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- предоставление работы, предусмотренной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

-
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - обеспечение иных прав, предусмотренных ТК и Договором.
- 5.2. Работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - рационально использовать рабочее время, материалы и оборудование Работодателя;
 - бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
 - незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - соблюдать конфиденциальность сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну ставших известными работнику в результате трудовой деятельности;
 - использовать средства связи и оргтехнику исключительно в производственных целях;
 - при неявке на работу в день нетрудоспособности или в иных случаях, известить доступными средствами непосредственного руководителя и администрацию, о причинах отсутствия на рабочем месте, а при выходе в первый день на работу представить в администрацию оправдательные документы своего отсутствия на рабочем месте;
 - при временной нетрудоспособности, наступившей в период нахождения в очередном отпуске, работник обязан не позднее трех дней со дня наступления нетрудоспособности уведомить об этом доступными средствами своего непосредственного руководителя и администрацию, и решить вопросы, связанные с продлением отпуска;
 - работник обязан иметь опрятный внешний вид, соответствующий деловому стилю. Отдельные категории работников, обеспечиваются Работодателем спецодеждой установленного образца.
 - выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящими Правилами, Договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами и трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Основные права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- требовать от работника выполнения им своих трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

-
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения Работником.

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работнику безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работника оборудованием, технической документацией, материалами и иными средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, в том числе обеспечивать работников питьевой водой надлежащего качества, в случае, если качество питьевой воды, подаваемой в организацию, не соответствует санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам «Питьевая вода. СанПиН 2.1.4.1074-01»;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Социальное и медицинское страхование работника.

7.1. Работодатель обеспечивает добровольное медицинское страхование Работника на условиях, определенных локальными нормативными актами Работодателя.

7.2. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ.

7.4. Больничные листы по беременности и родам оплачиваются в соответствии с нормами, установленными законодательством РФ.

7.5. Материальная помощь работнику может быть оказана также при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; заболевании работника; смерти работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника (родители, дети, муж, жена); в других случаях на основании решения руководителя Колледжа.

7.6. Решение о выплате такой материальной помощи и ее размере оформляется приказом директора Колледжа.

7.7. Материальная помощь в случае смерти работника выплачивается супругу (супруге), одному из родителей либо другому члену семьи.

8. Защита персональных данных работников

8.1. Получение, обработка, передача и хранение персональных данных работников происходит в порядке, установленном Положением о защите персональных данных работников, утверждённом Работодателем.

9. Переподготовка работников

9.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров определяет Работодатель, руководствуясь действующим законодательством РФ.

10. Рабочее время

10.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями Договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

10.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

10.3. К рабочему времени относится время, затраченное на выполнение как производственных операций (основное, вспомогательное время, нормированное время перерывов), так и на подготовку к выполнению порученной работы, на действия по ее завершению и обслуживанию рабочего места (подготовительно-заключительное время и время обслуживания рабочего места: подготовка и уборка рабочего места).

10.4. Работникам Колледжа устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем. В некоторых случаях, в зависимости от темпов выполнения рабочих учебных программ, распоряжением директора колледжа может быть объявлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем.

10.5. Продолжительность рабочей недели составляет:

- для инженерно-педагогических работников – 36 часов;
- для педагогов дополнительного образования – 18 часов;
- для всех остальных работников колледжа – 40 часов.

10.6. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующие:

- начало работы в 9 часов 00 минут
- перерыв с 12 час. 30 мин до 14 часов.
- окончание работы в 17 часов 30 минут.

10.7. В связи со спецификой работы преподавательского состава, заместители директора обязаны обеспечить присутствие дежурного педагога в течение каждого рабочего дня.

10.8. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения других работ, проведение всякого рода мероприятий, не связанных с учебной деятельностью.

10.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

10.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

10.11. Договором с работником может быть предусмотрен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем.

10.12. По соглашению между Работодателем и работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

10.13. Работник может направляться в служебную командировку в порядке, установленном ТК РФ.

11. Время отдыха

11.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

11.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, если иной порядок переноса выходных дней не определен нормативными правовыми актами РФ.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы колледжа и благоприятных условий отдыха для работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается следующая:

- для административно-хозяйственного персонала, библиотеки, инженеров и др. – 28 календарных дней;
- для директора, заместителей директора, старшего мастера, преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей, педагогов дополнительного обучения – 56 календарных дней.

11.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже.

11.4. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в Колледже.

11.5. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

11.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

11.7. Работникам, заключившим Договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

11.8. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

11.10. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

11.11. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

11.12. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Колледже;
- совместители по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе;
- иные работники в случаях, предусмотренных федеральными законами.

12. Оплата труда

12.1. Выплата заработной платы производится Работодателем два раза в месяц в следующие сроки:

- аванс в размере до 30% (тридцати процентов) от оклада, без учета налога на доходы физических лиц - до 20 числа оплачиваемого месяца;
- оставшаяся часть заработной платы – до 5 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

12.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12.3. Выплата заработной платы работнику, социальных и иных платежей, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется Работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление указанных выплат на банковский счет работника в соответствии с требованиями ТК и настоящих Правил.

12.4. В целях беспрепятственного получения денежных средств работником Работодатель на основе соответствующего договора с банком обеспечивает открытие счета работнику в банке, оформление пластиковой банковской карты.

12.5. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

12.6. Работнику, работающему на условиях совмещения или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

12.7. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон Договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 % от оклада отсутствующего работника.

12.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

12.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

12.10. Компенсация за неиспользованные дополнительные отпуска рассчитывается исходя из пропорционально отработанного времени Работника.

12.11. Системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.12. Другие вопросы, не изложенные в настоящей статье, регламентируются Положением об оплате труда, Положением о премировании, нормы которых не должны противоречить общим принципам, изложенным в настоящей статье.

13. Поощрения за труд

13.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение Почетной грамотой.

д) представление к награждению Почетными грамотами и иными знаками отличия вышестоящих органов, ведомственными и правительственными наградами.

13.2. Поощрения, предусмотренные по пунктам «а, б, в» настоящего пункта применяются администрацией по согласованию, а предусмотренные под пунктом «г, д», совместно с профсоюзным комитетом колледжа.

13.3. Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника.

13.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального поощрения успешного труда.

13.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества в области социально-культурного и бытового обслуживания. Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

14. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

14.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

14.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация колледжа применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

14.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка.

14.4. Работникам, совершившим прогул без уважительных причин, очередной отпуск в соответствующем году может уменьшаться на число дней прогула, если продолжительность отпуска составляет более 28 дней, при этом оставшийся отпуск должен быть не менее 28 календарных дней.

14.5. Дисциплинарные взыскания применяются директором колледжа.

14.6. До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

14.7. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

14.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

14.9. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

14.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под расписку, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законом.

14.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

14.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

15. Материальная ответственность сторон трудовых отношений

15.1. Материальная ответственность стороны трудовых отношений наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством или иными федеральными законами.

16. Материальная ответственность Колледжа перед работником

16.1. Материальную ответственность перед работником Работодатель несет в случае и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

16.2. Колледж, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в месте нахождения Колледжа на день возмещения ущерба. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

16.3. При нарушении Колледжем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Колледж обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

17. Материальная ответственность работника

17.1. Работник обязан возместить Колледжу причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

17.2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Колледжа или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Колледжа, если Колледж несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Колледжа произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

17.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях, возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Колледжем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

17.4. Колледж имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

17.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

17.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей;
- в иных случаях, установленных законодательством РФ.

17.7. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

17.8. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной ответственности, то есть о возмещении Колледжу причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

17.9. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная материальная ответственность.

17.10. Размер ущерба, причиненного Колледжу при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

17.11. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками Работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки Колледж имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

17.12. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

17.13. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК.

17.14. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Колледжем размера причиненного работником ущерба.

17.15. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Колледжу ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

17.16. Работник, виновный в причинении ущерба Колледжу, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон Договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

18. Заключительные положения

18.1. Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа являются едиными и обязательными для исполнения всеми сотрудниками без исключения.

18.2. Работник обязан незамедлительно сообщать Работодателю в письменном виде о любых изменениях в сведениях (данных) о себе, указанных им при приеме на работу. Указанные изменения оформляются приложением к трудовому договору.

18.3. Настоящие Правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Колледжем.

18.4. Ознакомление работников при приеме на работу с настоящими Правилами является обязательным.

18.5. Оригинал настоящих Правил хранится в отделе кадров Колледжа.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. Директор.
2. Заместители директора.
3. Работники бухгалтерии.
4. Работники столовой.
5. Комендант.
6. Воспитатели.
7. Педагог – психолог.
8. Старший мастер.
9. Рабочие учебного хозяйства во время выполнения полевых работ.

Положение об оплате труда работников ГБПОУ ЗКА

Оплата труда инженерно-педагогических работников колледжа производится на основании ЕТС оплаты труда, утвержденной правительством РФ.

Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической деятельности (стажа работы по специальности или в определенной должности), первой или высшей квалификационной категории, присвоенных по результатам аттестации, как это определено тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников.

Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда, к которой отнесены по объемным показателям эти должности.

Заработная плата работников может формироваться следующим образом:

- оклад (тарифная ставка) - в соответствии с квалификационным разрядом ЕТС для бюджетных учреждений и должностных окладов по штатному расписанию для работников других подразделений;
- надбавка в размере 25% - специалистам, руководящим педагогическим работникам за работу в государственном образовательном учреждении, расположенном в сельской местности;
- за совмещение должностей (профессий) и увеличение объема выполненных работ устанавливается стимулирующий коэффициент - до 5;
- почасовая оплата;
- оплата труда по совместительству - до 90 %.

Размер средств на оплату труда определяется в зависимости от поступивших плановых показателей расходов) утвержденных Министерством образования РБ. Заработная плата выдается в установленные дни:

- аванс - 20 числа каждого месяца;
- заработная плата - 5 числа каждого месяца;
- стипендия - 1 числа каждого месяца.

Всем категориям работников колледжа, работающим в тяжелых и вредных условиях (включая учебный процесс) выплачиваются надбавки к окладам, но не ниже на 15 % ставки (оклада).

Стимулирующие выплаты.

В пределах выделенных средств на оплату труда, руководитель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда в соответствии от имеющегося фонда.

Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время поквартально или в конце года. Издаётся приказ, который является основанием для начисления надбавок и доплат.

За нарушение трудовой дисциплины или невыполнение обязанностей приказом директора работники могут быть частично или полностью лишены доплат и надбавок. Решение о лишении доплат и надбавок принимается директором колледжа.

Руководителю колледжа надбавку, доплаты, премии устанавливает вышестоящая организация - Министерство образования РБ, остальным работникам директор колледжа.

Премия начисляется за фактически отработанное время.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом могут включаться:

1. Квалификационная категория:
 - первая - 35% от ставки;
 - высшая -55 % от ставки.
2. По стажу педагогической работы:
 - от 2 до 5 лет – 0,05 %;
 - от 5 до 10 лет – 0,10 %;
 - от 10 до 20 лет – 0,20 %;
 - свыше 20 лет – 0,25 %.
3. Почетные звания – 10 %;
4. Высшее образование - 0,05 % за фактическую нагрузку.
5. Классное руководство – 5000 рублей.
6. Заведующий кабинетом – 10 % от ставки.
7. Доплата молодым педагогическим работникам со стажем до 3-х лет - 20 %.
8. Персональный повышающий коэффициент до 1,85.
9. Доведение до МРОТ.

При наличии экономии фонда заработной платы может быть установлена единовременная стимулирующая надбавка в пределах лимитов.

Министерство образования и науки Республики Башкортостан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Зауральский колледж агроинженерии

Приказ от 28.06.2023 г.

№

О создании комиссии по охране труда.

В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской для организации совместных действий администрации и трудового коллектива по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в колледже приказываю:

1. Создать комиссию по охране труда в следующем составе:

Председатель комиссии: Курбангалиев Т.А.

Члены комиссии: Биксаев Б.И.- зам. директора по УПР

Абубакиров А.А. –инженер по ОТ и ТБ

И.о. директора: _____ Т.А.Курбангалиев

Перечень профессий, работ и номенклатуры средств индивидуальной защиты,
выдаваемых работникам

1. Тракторист - машинист.
2. Слесарь.
3. Лица, работающие с ядохимикатами.
4. Водители автомобилей.
5. Технические работники.

Министерство образования и науки Республики Башкортостан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Зауральский колледж агроинженерии

Приказ от 28.06.2023 г.

№

О создании комиссии по трудовым спорам.

В соответствии со статьей 384 Трудового кодекса Российской Федерации и части 1 статьи Трудового кодекса Республики Башкортостан «Об образовании комиссий по трудовым спорам в коллективах»

Приказываю:

1. Создать комиссию для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в следующем составе:
2. Курбангалиева Г.Г.- председатель профкома
3. Биксаев Б.И.- заместитель директора
4. Абубакиров А.А.- старший мастер
5. Муталлапова А.К.- преподаватель

И.о. директора: _____ Т.А.Курбангалиев.

Выписка из протокола
общего собрания коллектива профессионального колледжа
от 27 июня 2023 года.

«О принятии коллективного договора»

Повестка дня:

Рассмотрение и принятие коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Зауральский колледж агроинженерии на 2023-2026 года.

Слушали:

1. Курбангалиеву Г.Г. - председателя выборного профсоюзного органа.

Уважаемые коллеги, у нас истек срок действия коллективного договора, заключенного на 2020-2023 годы и нам предстоит принять коллективный договор на новый срок на 2023-2026 годы. Вашему вниманию предлагается новая редакция коллективного договора.

По сравнению с предыдущим, настоящий коллективный договор несколько увеличился в объеме в связи с добавлением новых пунктов, с включением в его состав новых приложений. Если есть предложения, то можете их озвучить. Предложений нет.

Вы имели возможность предварительно ознакомиться с проектом настоящего коллективного договора, и поэтому предлагаю сразу перейти к голосованию по существу вопроса.

Постановили:

Принять предлагаемую редакцию коллективного договора на 2023-2026 годы.

Председатель: Курбангалиева Г.Г.

Секретарь: