

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Мишкинский агропромышленный колледж
Республики Башкортостан
на 2022-2024 год**

Утверждено на собрании
работников ГБПОУ Мишкинский
агропромышленный колледж РБ

« 20 » октября 2021 г.

**с. Мишкино
2021г.**

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКААЫ
ҒАИЛӘ, ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫКТЫ
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ МИНИСТРЛЫҒЫ
**ТӨНЬЯК РАЙОН-АРА ХАЛЫК
МӘШҒҮЛЛЕГЕ ҮЗӘГЕ ДӘҮЛӘТ
КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕҒЫ**



Министерство семьи, труда и
социальной защиты населения
Республики Башкортостан
**государственное казенное
учреждение Северный
межрайонный центр
занятости населения**

452450 Бөрә калаһы, Ленин урамы, 56а,
тел.: (34784) 2-31-34, факс: 2-31-34
E-mail: birsk@bashzan.ru

452450 г. Бирск, ул. Ленина, 56а,
тел.: (34784) 2-31-34, факс: 2-31-34
E-mail: birsk@bashzan.ru

Исх. № 35 от «23» 10 2021г.

Директору государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Мишкинский агропромышленный колледж
Республики Башкортостан
В.Т.Байбулатову

Председателю профкома Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Мишкинский агропромышленный колледж Республики
Башкортостан
А.А.Ершовой

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Мишкинский агропромышленный колледж на 2021-2024 годы.

Отдел государственного казенного учреждения Северный межрайонный центр
занятости населения по Мишкинскому району сообщает, что коллективный договор
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Мишкинский агропромышленный колледж на 2021-2024 годы зарегистрирован
29.10.2021 года. Регистрационный номер 17.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с
трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами не выявлены.

Начальник отдела ГКУ Северный
Межрайонный центр занятости населения
по Мишкинскому району

О.А.Юсупова

Исполнитель: Легостаева Л.Н.
Тел. 347-49-2-15-17

«Согласовано»
в Башкирской республиканской
организации Профсоюза работников
АПК РФ

Регистрационный №
«27» октября 2021 г.
дата регистрации коллективного договора



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

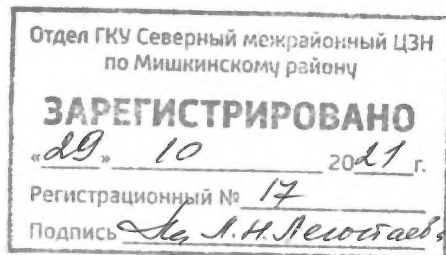
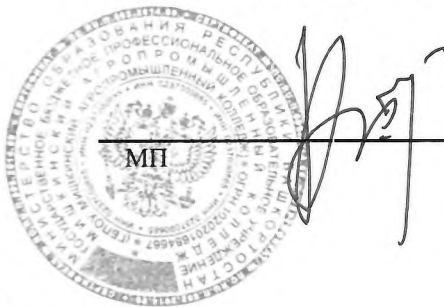
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Мишкинский агропромышленный колледж
Республики Башкортостан
на 2022-2024 год

Представитель работодателя:

Директор ГБПОУ Мишкинский
агропромышленный колледж
В.Т.Байбулатов

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ Мишкинский
агропромышленный колледж
А.А.Ершова



Утверждено на собрании
работников ГБПОУ Мишкинский
агропромышленный колледж РБ

«20» октября 2021 г.

с. Мишкино
2021г.

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	4
РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	5
РАЗДЕЛ 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	6
РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	9
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	11
РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМ	17
РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	18
РАЗДЕЛ 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	20
РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	20

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ГБПОУ Мишкинский агропромышленный колледж (далее – Колледж) и устанавливает взаимные права и обязанности сторон.

1.1. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель Колледжа в лице директора Байбулатов Валерий Тимиргалиевич и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Ершова Алевтина Анатольевна.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенным сторонами.

1.4. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы работников, являющихся членами профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров

для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором Колледжа и в других случаях, установленных законодательством.

1.11. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

1.12. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель или его представитель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

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

2.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

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

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы, компенсации, премирование и другие условия.

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

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.

2.7. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем или его представителем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель или его представитель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель или его представитель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Предусматривать выделение средств в плане финансово – хозяйственной деятельности на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4. Повышение квалификации педагогических работников проводить не реже одного раза в 3 года.

3.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять орган первичной профсоюзной организации и орган службы занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать: 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 средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

4.5. При появлении новых рабочих мест в Колледже обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими в Колледже Правилами внутреннего распорядка (Приложение 1), Уставом Колледжа, трудовым договором.

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

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для педагогических работников и прочего педагогического персонала – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрам.

5.5. Все виды учебной нагрузки преподавательского состава на следующий учебный год уточняются и утверждаются до 30 июня.

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

5.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (Приложение 2).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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 установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.12. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- для провода детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника - до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении им обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

- работающим инвалидам - до 60 дней.

5.13. Для работников Колледжа устанавливается продолжительность ежегодных отпусков в календарных днях:

- педагогический персонал, прочий педагогический персонал - 56 дней;

- учебно-вспомогательный и обслуживающему персонал – 28 дней;

- работающим инвалидам - 30 дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

5.15. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ (Приложение 3).

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель обязуется устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 4) и включает в себя:

- минимальный оклад (ставка) по профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ);

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

- повышающий коэффициент за ученую степень или наличие почетного звания;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- почасовая оплата;
- оплата труда за работу по совместительству;
- оплата труда за дополнительную работу по трудовому договору;
- оплата труда при осуществлении платных образовательных услуг;
- надбавки и премии за высокие достижения в труде и дополнительные виды работ, а также надбавки, определяемые решением Правительства и другими нормативными документами Колледжа.

Работникам устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, порядок и размеры выплаты которых определяются Положением о материальном стимулировании и иных стимулирующих выплатах работникам Колледжа (Приложение 5).

6.4. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в денежной форме не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца.

6.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка России.

6.6. Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний.

6.7. Работникам может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда, а также из средств приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника.

6.8. Учебная нагрузка, выполненную преподавателями сверх установленного индивидуального плана, включая выполнение нагрузки заболевших преподавателей оформленную соответствующим образом приказом директора Колледжа, оплачивается из расчета часовой ставки.

6.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда.

6.10. Работники Колледжа при изменении существующих условий оплаты труда в двухмесячный срок должны быть ознакомлены с нормативными и юридическими документами, касающимися вопросов организации и оплаты труда.

6.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается – в размере 50 % часовой ставки, ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

7.2. Работодатель осуществляет управление охраной труда в организации совместно с профсоюзной организацией.

7.3. Работодатель обязуется: разработать, и после согласования с первичной профсоюзной организацией, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусмотрев:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно женщин;

в) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;

г) санитарно-бытовое обеспечение;

д) строительство и реконструкцию санитарно-бытовых помещений;

е) улучшение экологической обстановки;

ж) организовать и проводить мероприятия по поддержанию здоровья работников на рабочем месте и профилактике ВИ – инфекции на предприятии: содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на предприятии; включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности; проведение конференций, семинаров по вопросу «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отделов кадров и медицинских работников, работающих на предприятиях;

з) проводить работу по пресечению распространения короновиральной инфекции. Принимает меры по безопасному проведению массовых культурных, спортивных и других мероприятий, усилить контроль за санитарно-гигиеническим состоянием используемых помещений и поддерживает неснижаемый запас средств индивидуальной защиты.

и) предоставляет работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского

осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) мамолога с последующим представлением подтверждающего документа.

7.4. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на директора колледжа Байбулатова Валерия Тимиргалиевича, от профсоюзного комитета на председателя профкома Ершову Алевтину Анатольевну.

7.5. Работодатель:

- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

- финансирует мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), представляет информации и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.6. Стороны исходят из того, что первичная профсоюзная организация пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время может проводить независимую экспертизу условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения работодателем.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. разрабатывать и по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждать Правила и Инструкции по охране труда;

7.7.2. обеспечить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и

проверку знаний требований охраны труда, оказание первой помощи пострадавшим;

7.7.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров (обследований), за счет собственных средств, а так же внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (Приложение № 8).

7.7.5. выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Приложение 6).

7.7.6. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 7).

7.7.7. проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и последующую сертификацию организации работ по охране труда, с участием представителей первичной профсоюзной организации и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза;

7.7.8. разрабатывать и устанавливать работникам совместно с первичной профсоюзной организацией дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в тяжелых, вредных и особых условиях труда;

7.7.9. участвовать на паритетных началах совместно с первичной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

7.7.10. возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы - 3 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда,

наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания;

7.7.11. обеспечить полноценное участие первичной профсоюзной организации, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.7.12. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

7.7.13. предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю, с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка; обеспечить совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда, с выдачей соответствующего удостоверения; установить доплату в размере 20% к их заработной плате за активную, добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Поощрять денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха и т. д.;

7.7.14. провести в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля;

7.7.15. обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов;

7.7.16. принимать меры по медико-санитарному обслуживанию работников, развитию здравпунктов, созданию медико-санитарной части, санатория-профилактория, детских оздоровительных лагерей за счет собственных средств;

7.7.17. включать представителей первичной профсоюзной организации, технического инспектора труда профсоюза в комиссию по приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых объектов производственной и социальной сферы. Приемку детских оздоровительных лагерей осуществлять с участием технической инспекции труда профсоюза.

7.7.18. совместно с первичной профсоюзной организацией, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

7.7.19. регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в

подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

7.7.20. совместно с первичной профсоюзной организацией организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации, а также принимать участие в ежегодном конкурсе между организациями основных отраслей экономики РБ в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда»;

7.7.21. обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года;

7.7.22. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

7.7.23. проводить экологические субботники.

7.8. Дополнительные гарантии молодежи

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности. Со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях;

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное организации республики;

- направление на очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Стороны:

- гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

- способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

7.9.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.9.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии;

7.9.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.9.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;

7.9.5. контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.9.6. организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля;

7.9.7. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений;

7.9.8. принимать участие в организации экологических субботников.

7.10. Работники в области охраны труда обязуются:

7.10.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.10.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.10.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.10.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

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

7.10.6. поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

7.10.7. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

7.10.8. вносить предложения и добиваться их реализации по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам Колледжа путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

8.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств Колледжа (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

8.3. Добиваться выделения для детей сотрудников Колледжа:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки.

8.4. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполненных работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам (55 лет у женщин, 60 лет у мужчин).

Ветеранам и пенсионерам, ушедших на пенсию с предприятия оказывать социальную поддержку; оказывать правовую, материальную помощь (при наличии финансовой возможности); проведение Дня пожилых людей, чествование бывших работников предприятия - организация мероприятий, посвященных этому дню; предусмотреть выделение зерна, комбикормов, зернофуража по льготным ценам (ниже рыночных).

8.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Колледжа и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

- организовать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в т.ч. по внедрению Всероссийского физкультурного – спортивного комплекса «готов к труду и обороне» (ГТО);

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

8.6. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере,

предусмотренном Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

8.7. Работникам Колледжа, нуждающимся в получении жилой площади, выделяются жилые помещения в общежитии Колледжа согласно договору найма.

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

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

8.10. Работающим мамам в связи с рождением ребенка предусмотреть выплату материальной помощи, при наличии финансовых возможностей.

8.11. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время.

8.12. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

8.13. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

8.14. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в

профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

9.5. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.6. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.7. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Колледжа. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

9.8. По согласованию с профкомом рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям.

Профком обязуется:

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.11. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.12. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

9.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Колледжа и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» (Приложение 9).

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.


11.2. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий коллективного договора.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ Мишкинский
агропромышленный колледж

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации ГБПОУ
Мишкинский агропромышленный
колледж


В.Т.Байбулатов
«20» октября 2021 года


А.А.Ершова
«20» октября 2021 года



Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью *Эришова*

листов

22/двадцать) листов



||