МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

Юридический адрес работодателя:
367013, г. Махачкала,
Студенческий переулок, 3
т. 8 (722) 68 16 04

Принят на общем собрании
(конференции) работников
Протокол № 1 от 25.11.2022 г.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева»
_____Е.Н. Полозкова
«__2__» декабря
2022 г.

Представитель работодателя:
Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева»
_____М.М. Рахманова
«_09_» декабря
2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Р.Н.АШУРАЛИЕВА»

на 2023-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду ГКУ РД ЦЗН в МО „город Махачкала"
Регистрационный № 133 от 09.12.2022
Руководитель органа по труду Алиева К.Н.

Махачкала 2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» (далее – Колледж).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя, директора Колледжа Рахмановой Мафият Магомедовны (далее – работодатель);

работники Колледжа в лице их представителя первичной профсоюзной организации Колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации Полозковой Елены Николаевны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом от 29 мая 2014 г. «Об образовании в Республике Дагестан», Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Дагестан и Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2023-2025 годы.

1.4. Коллективный договор заключен 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.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников колледжа в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. При смене формы собственности Колледжа коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься совместным решением представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников и обучающихся Колледжа в установленном ст.44 ТК РФ порядке. Работодатель в последующем обязан ознакомить работников Колледжа под роспись в срок не позднее 5-ти рабочих дней после подписания протокола вносимых изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями прежнего коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на конференции работников не реже одного раза в год.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно работников и через выборный профсоюзный орган – профсоюзный комитет Колледжа:

учет мотивированного мнения (или согласование) профсоюзным комитетом Колледжа в случаях, предусмотренных ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором;

проведение профсоюзным комитетом Колледжа консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ч.2 ст.53 ТК РФ), а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, ее планов

развития, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Стороны договорились, что в соответствии со ст.ст.371, 372 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласовывает их с профсоюзным комитетом Колледжа.

1.17. В течении 3-х месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон в праве направлять другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.18. Стороны обеспечивают право работников Колледжа на защиту их персональных данных в соответствии со ст.ст.85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

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

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабрь 2025 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.3. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

2.2.4. Знакомить работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.5. Включать в трудовой договор работника обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ, конкретизировать его трудовые обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации, виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении «эффективного контракта».

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.6. Сведения об изменении условий трудового договора в виде дополнения к трудовому договору оформлять в виде дополнительного соглашения к договору, которое является неотъемлемой частью заключенного трудового договора между работодателем и работником.

2.3. В соответствии с п.9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от №761-н от 26 августа 2010г. №761-н с изменениями и дополнениями) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, принимаются работодателем на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия Колледжа дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1. Уведомлять работника при изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

2.4.2. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных ч.ч.2 и 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.4.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4.4. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.5. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штата, реорганизации и ликвидации Колледжа. Проведение данных мероприятий начинать в конце учебного года.

2.4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, ее реорганизацией с участием профсоюзного комитета Колледжа.

2.4.7. Предоставлять профсоюзному комитету Колледжа информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

2.4.8. Обеспечить преимущественное право в оставлении на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.4.9. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным – при наличии 2-х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи), находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования;

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.

2.4.10. Преимущественное право в оставлении на работе, установленным Федеральным законодательством, имеют следующие категории работников:

одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка до 16 лет;

родители, имеющие ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет;

работники, имеющие отраслевые почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 года;

одинокие матери военнослужащих-граждан, проходящих военную службу по призыву;

граждане, уволенные с воинской службы, а также члены их семей – на работе, на которую они приступили впервые;

супруги военнослужащих граждан – на работе в государственных организациях, в воинских частях;

некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации в следствии катастрофы на Чернобыльской АЭС;

граждане, подвергшие радиационному воздействию в следствии ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату;

2.4.11. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.4.12. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в Колледже.

2.5. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2, 3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником-членом первичной профсоюзной организации Колледжа по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа.

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

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплату среднемесячной заработной платы производить в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до

16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

2.8. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

2.9. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.11. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

в пределах Республики Дагестан – до 500,00 (пятьсот) рублей в сутки;

за пределами Республики Дагестан – до 800,00 (восемьсот) рублей в сутки.

2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.14. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим

коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, иными локальными нормативными актами Колледжа, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом Колледжа.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;

для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;

для педагогических работников – 36 часов.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней, при шестидневной рабочей неделе – не может превышать пяти часов.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. 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 нормальной продолжительности рабочего времени.

3.9. Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

директор Колледжа;

заместитель директора Колледжа;

главный бухгалтер Колледжа.

3.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия 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 в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.13. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа.

3.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается

только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.17. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.18. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.19. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.20. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

3.21. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

3.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.23. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 ТК РФ с учетом категорий работников:

педагогические – 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

несовершеннолетние – 31 календарных дней;

инвалиды – 30 календарных дней;

остальные – 28 календарных дней.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

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

3.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.28. Неиспользованная в связи с отзывом 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.

3.29. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.30. Работникам колледжа, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.31. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска – 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника.

3.32. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия работодателем решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.33. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.34. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

3.35. Работникам с ненормированным рабочим днем, указанных в пункте 3.9 настоящего коллективного договора, в трудовых договорах устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: директору – 28 календарных дней, заместителям директора и главному бухгалтеру по 14 календарных дней.

3.36. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работающим пенсионерам – до 14 календарных дней;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам, имеющих близких родственников, которым требуется уход – до 10 календарных дней в году.

3.37. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.4.1. При установлении педагогическим работникам, для которых колледж является местом основной работы, учебной (преподавательской) нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной (преподавательской) нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором.

3.4.2. Уменьшение или увеличение учебной (преподавательской) нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

изменения организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ);

уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, отчисления обучающихся, с которыми проводятся индивидуальные занятия;

в) а также в случаях:

временного увеличения объема учебной (преподавательской) нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной (преподавательской) нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя, либо в другой образовательной организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную (преподавательскую) нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «в» настоящего пункта случаях для изменения учебной (преподавательской) нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.4.3. Работодатель имеет право предоставлять педагогическую работу административно-управленческому персоналу Колледжа, педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования), выполняющим её помимо основной работы, только при условии, если педагогические работники Колледжа обеспечены учебной (преподавательской) нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.4. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора учебной группы), порядок работы определяется планами, графиками мероприятий, индивидуальными планами педагогического работника, связанных с воспитательной работой.

3.4.5. При возложении на педагогических работников Колледжа, для которых она является местом основной работы, обязанностей по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную (преподавательскую) нагрузку на общих основаниях.

3.4.6. Учебная (преподавательская) нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих

основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.4.7. В дни работы к дежурству по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.4.8. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.4.9. Составление расписания учебных (преподавательских) занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд («окон»). При разделении рабочего дня на части у отдельных педагогических работников в соответствии с принятыми локальными нормативными документами с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа устанавливается перерыв в дневное время не более двух часов; а общая продолжительность смены не должна превышать продолжительности ежедневной работы. Время перерыва между двумя частями рабочего дня не включается в рабочее время.

3.4.10. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников работодатель по возможности планирует для них в течение рабочей недели один из дней в качестве методического дня.

3.4.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в другую местность допускается только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.4.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется соответствующим локальным нормативным актом Колледжа и графиком работ с указанием их характера.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории; дежурство в колледже и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

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

3.4.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом положений ст.99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с оплатой труда не менее чем в двойном размере или предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.4.14. Педагогическим работникам в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 153 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

3.4.15. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и с соблюдением требований ст.ст.60, 97 и 99 ТК РФ.

3.4.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.4.17. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников, работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом Колледжа. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работника, проходящего обучение в профессиональной образовательной организации в период действия

ученического договора, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

3.4.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.4.19. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Колледжа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Колледжа и благоприятных условий для отдыха работника. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета Колледжа (ст.ст.124-125 ТК РФ).

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

3.4.20. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.4.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.4.23. В соответствии с ч.4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.5. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.5.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.5.3. Согласовывать с работодателем принимаемые локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

3.5.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты Колледжа в соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны считают необходимым:

4.1. Добиваться повышения заработной платы работников сферы образования, обеспечения выполнения целевых значений показателей

размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012 г.

4.2. Осуществлять оплату труда работников Колледжа на основе Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» (Положение об оплате труда работников), разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8.10.2009 г. № 345 с учетом последующих изменений.

4.3. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию Положения об оплате труда работников, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда в соответствии с принимаемыми решениями Правительством Республики Дагестан и иными нормативными актами.

4.4. Вносить изменения и дополнения в Положение об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, по согласованию профсоюзного комитета Колледжа, не допуская ухудшения положения работников по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.5. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определять размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы.

4.6. Среднюю месячную заработную плату выплачивать ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определять из расчета количества оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.8. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплату производить помесячно или в конце учебного года.

4.9. Учебную нагрузку, выполненную при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивать

дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то оплата труда производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет администрация Колледжа.

4.11. Заработная плата работникам Колледжа в соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивается 2 раза в месяц: до 15-го числа аванс и до 30 числа основную заработную плату за текущий месяц.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием основных частей начислений заработной платы и удержаний.

4.12. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном, региональном уровнях на этот период.

4.13. Стороны договорились, что:

4.13.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, кабинетами, учебно-опытным участком, руководству цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников.

б) стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты труда;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

за стаж непрерывной работы, выслугу лет (при наличии финансовых возможностей).

Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются по согласованию профсоюзным комитетом Колледжа в Положении об оплате труда работников, трудовых договорах работников.

4.13.2. В соответствии со статьей 154 ТК РФ доплата работникам в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере на 50% части оклада, рассчитанного за один час работы.

4.13.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.13.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) нагрузки.

4.14. Согласно Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Правительства Республики Дагестан от 08.10.2009г. №345, работники Колледжа премируются:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан – в размере 10000 рублей;

Главой Республики Дагестан – в размере 15000 рублей;

Правительством Российской Федерации – в размере 15000 рублей;

Президентом Российской Федерации – в размере 20000 рублей;

б) при награждении;

орденами и медалями Российской Федерации – в размере 20 000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан в размере 5 000 рублей.

4.14.1. Устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 10% к должностному окладу (ставки) работникам Колледжа, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Республики Дагестан, ведомственные награды Российской

Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие).

4.15. Молодым педагогам в первые 3 года после окончания образовательной организации высшего образования и (или) среднего профессионального образования полагаются стимулирующие выплаты с использованием повышающего коэффициента в размере 20% к окладу (ставке) молодого педагога.

4.16. Стороны договорились:

4.16.1. Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам Колледжа, участвующим по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

4.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Колледжа, за работниками сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.18. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.20. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.21. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня

окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.22. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

4.23. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 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.

4.24. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объёме за весь период забастовки.

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

5.2.2. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

5.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам,

совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном гл.26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

5.3. Аттестация педагогических работников Колледжа осуществляется в порядке, установленном действующем законодательством Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Дагестан и Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2023-2025 годы, и настоящим коллективным договором.

5.4. Ввиду того, что директор Колледжа является представителем работодателя, он принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника.

5.5. На основании п.п.36, 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, согласно принятым критериям и показателям оценки профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций Республики Дагестан льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

имеющим государственные награды и почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель» и др.;

имеющим отраслевые награды;

имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, представившим заявление и ходатайство педагогического совета Колледжа. Названная льгота действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту остался один год, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до

достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

5.6.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, по заявлению работника оплата его труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл.гл.10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл.гл.20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях:

при рождении детей оказывает единовременную помощь в сумме не более 5000 рублей;

при бракосочетании работникам оказывать единовременную денежную выплату в сумме не более 5000 рублей;

по случаю кончины близких родственников работников (родителей, детей, супругов) оказывать материальную помощь в сумме не более 5000 рублей (кроме социального пособия на похороны), при кончине самого работника Колледжа – не менее 10 000 рублей близким родственникам (супругу, супруге, или детям при наличии документа подтверждающего степень родства);

работникам Колледжа, достигшим юбилейные даты (50, 55, 60 - лет) производить единовременную денежную выплату в виде материальной помощи в соответствии с положением об оплате труда работников Колледжа в сумме не менее 5000 рублей;

оказывает материальную помощь при стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.д.) не более 5000 рублей;

оказывает материальную помощь сотрудникам не более 10000 рублей в следующих случаях:

длительной и тяжелой болезни сотрудника (при наличии листка нетрудоспособности);

имеющих на иждивении детей-инвалидов (справка);

перенесшим хирургические операции (выписка из истории болезни или лист нетрудоспособности).

6.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.2. Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучению работников безопасным приемам работ, проведения специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

7.2.3. Проводить за счет средств работодателя обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

7.2.4. Обеспечивать проверку знаний работников Колледжа по охране труда не реже двух раз в год и обязательно к началу каждого учебного года.

7.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом Колледжа.

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

7.2.8. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом Колледжа и организовать ее работу.

7.2.9. Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда профсоюзного комитета Колледжа, членам комиссий по

охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по устранению.

7.2.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.2.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы за счет средств работодателя.

7.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.14. Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на рабочем месте (если несчастный случай произошел не по вине работника) либо профессионального заболевания дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере средней заработной платы.

7.4. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные инструктажи при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Незамедлительно извещать администрацию Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета Колледжа, членов профсоюза, определенные ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Колледжа, Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Дагестан и Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2023 - 2025 годы, коллективным договором.

8.2. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета Колледжа, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

8.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом Колледжа осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения профсоюзного комитета Колледжа в порядке, установленном ст.ст.372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного) при принятии решений работодателем по вопросам настоящего коллективного договора с профсоюзным комитетом Колледжа после проведения взаимных консультаций.

8.4. Работодатель представляет профсоюзному комитету Колледжа по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного комитета Колледжа и даёт мотивированный ответ.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзного комитета Колледжа, его членов, признаётся значимой для деятельности Колледжа и может приниматься во внимание при поощрении работников.

8.6. Представители профсоюзного комитета Колледжа, согласно его решению, входят в состав комиссий: аттестационной, по охране труда, по проверке готовности Колледжа к учебному году и др.

8.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзного комитета Колледжа.

8.8. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации Колледжа, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

8.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации Колледжа, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты

труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профсоюзного комитета Колледжа, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

8.10. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее профсоюзного комитета Колледжа в соответствии с законодательством работодатель обязуется:

8.10.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом Колледжа принимаемые локальные нормативные акты, затрагивающие права работников Колледжа, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.10.2 . Не препятствовать представителям профсоюзного комитета Колледжа в посещении рабочих мест, на которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.10.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету Колледжа помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.10.4. Предоставлять профсоюзному комитету Колледжа в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники.

8.10.5. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации Колледжа помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК РФ);

8.10.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзной организации Колледжа и (или) профсоюзной деятельностью.

8.10.7. Привлекать представителей профсоюзного комитета Колледжа к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.10.8. Председатель, члены профсоюзного комитета Колледжа, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не

освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроле за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (ст.374 ТК РФ).

8.10.9. Члены профсоюзного комитета Колледжа, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут без предварительного согласия профсоюзного комитета Колледжа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст.39 ТК РФ).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА КОЛЛЕДЖА

9. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет Колледжа обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации Колледжа по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Дагестан «О социальном партнерстве в Республике Дагестан».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации Колледжа, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет Колледжа представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от заработной платы.

9.3. Выстраивать взаимоотношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим

коллективным договором, содействовать улучшению условий труда, быта.

9.5. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда и повышению уровня жизни членов профсоюзной организации Колледжа.

9.6. Содействовать профессиональному росту педагогических работников.

9.7. Принимать участие в работе аттестационной комиссии Колледжа. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Колледжа на соответствие занимаемой должности.

9.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации Колледжа в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, другими обстоятельствами (смерть близкого родственника, пожар или иное стихийное бедствие, рождение ребенка).

9.10. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

9.12. Оказывать помощь членам профсоюзной организации Колледжа в приобретении путёвок на оздоровление и отдых, содействовать оздоровлению детей членов профсоюза и развитию других инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

9.13. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюзной организации Колледжа о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников образовательной организации.

9.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.15. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.16. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации Колледжа в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.17. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации Колледжа членских профсоюзных взносов.

9.18. Информировать членов первичной профсоюзной организации Колледжа о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных

профсоюзных органов.

9.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Колледжа.

Работодатель по письменным заявлениям работника обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет на счет профсоюзной организации в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работника, одновременно с выдачей заработной платы.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Колледжа.

10.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.1.4. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его уполномоченный орган по труду и занятости Республики Дагестан для уведомительной регистрации.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Р.Н. АШУРАЛИЕВА»

ПРИКАЗ

«26» октября 2022 г. **№ 85-**

«О создании комиссии»

В соответствии со ст.ст.36,37,39,40,42,50 Трудового кодекса РФ, Законом Р коллективных договорах и соглашениях», с целью подготовки и заключения Коллект договора

приказываю:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению Коллективного договор 2023-2026 годы.
2. Создать двустороннюю комиссию в составе:

- для представления интересов работодателя:

1. Ахмедова Ф.Р. – заместитель директора по учебной работе;
2. Гамзаева Б.Д. – и.о.заместителя директора по воспитательной работе;
3. Магомедов М.С. – заместитель директора по научно-методической работе;
4. Ходосова И.В. – заместитель директора – руководитель ЦОПП;
5. Дадаева И.К. – начальник отдела кадров

- для представления интересов работников:

1. Полозкова Е.Н. – преподаватель, председатель профкома;
2. Багинов О.М. – преподаватель.

3. Комиссии в срок до 15 декабря 2022 г. разработать проект нового Коллект договора, согласовать с профсоюзным комитетом ГБПОУ РД «Технический к им.Р.Н.Ашуралиева» и утвердить Коллективный договор на собрании трудового коллек
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор **М.М. Рахманова**

С приказом ознакомлены:

_____ Ф.Р.Ахмедова

_____ Б.Д.Гамзаева

_____ М.С.Магомедов

_____ И.В.Ходосова

_____ И.К.Дадаева

_____ Полозкова Е.Н.

_____ О.М.Багинов

КОПИЯ ВЕРНА
ОТДЕЛ КАДРОВ
Начальник отдела кадров

ПРОТОКОЛ №1

от 7.12.2022 г.

Собрания коллектива Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД

«Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева»

Присутствовало -117 чел.

Председатель собрания Рахманова М.М.

Секретарь собрания Бабаева Н.Р.

Повестка дня:

1. О выполнении Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» на 2019 – 2022 годы
2. О принятии на собрании Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» на 2023 – 2025 год.

По первому вопросу слушали:

Полозкову Е.Н. – председателя Объединенной профсоюзной организации преподавателей, сотрудников и студентов ГБПОУ РД «Технический колледж им. Р.Н. Ашуралиева» профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, которая отчиталась о выполнении обязательств коллективного договора: «В области оплаты труда соблюдались все пункты, указанные в данном разделе. Выплаты заработной платы проводились своевременно. Стимулирование труда и компенсационные выплаты проводились в соответствии с Положением об оплате труда работников. Режим рабочего времени и времени отдыха работников был организован в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам предоставлялся отпуск, в соответствии с графиком отпусков. Средства с привлечением

отчислений от профсоюзных взносов работников были израсходованы на оказание материальной помощи и культурно – массовые и спортивные мероприятия.»

Заслушав отчет по выполнению Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева»

общее собрание ***ПОСТАНОВЛЯЕТ:***

1. выполнение коллективного договора контролируется профсоюзным комитетом.
2. Коллективный договор за 2019 - 2022 год по основным пунктам был выполнен. Нарушений со стороны администрации и профсоюзной организации не выявлены.

По второму вопросу слушали:

Рахманову М.М. - председателя собрания.

Рахманова М.М. представила на обсуждение Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» на 2023 – 2025 год.

В рамках нового договора десять пунктов:

- общие положения;
- гарантии при заключении и расторжении трудового договора;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата труда и нормирование труда;
- повышение квалификации работников и аттестация педагогических работников;
- социальные гарантии, льготы и меры социальной поддержки;
- гарантии профсоюзной организации;
- обязательства профсоюзного комитета;
- контроль за выполнением Коллективного договора.

Таким образом, был рассмотрен и обсужден Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева».

Заслушав и обсудив Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева»

общее собрание ***ПОСТАНОВЛЯЕТ:***

утвердить Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» на 2023 – 2025 год.

Постановляющая часть общего собрания:

1. Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» на 2019 - 2022 год считать выполненым.
2. Утвердить Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» на 2023 – 2025 год.

За – 117 человек
Против – 0
Воздержалось – 0

Директор		М. М. Рахманова
Секретарь		Н.Р. Бабаева