

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Стерлитамакский химико-технологический колледж
на 2015-2018 годы

От работодателя:

Директор ГБПОУ СХТК

Г.А. Губайдуллин

«02» октября 2015 г.

М.П.



От работников:

Председатель ППО

А.А. Сидорочева

«02» октября 2015 г.

Коллективный договор прошел регистрацию в
Башкирском реском Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

Регистрационный № 33 от «5» октября 2015 г.

Председатель С.Н. Пронина



Министерство труда и социальной защиты
населения Республики Башкортостан

№ 63

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«14» октября 2015 г.

Регистрационный № 733

Подпись Рахимова Д.

Принят на Конференции коллектива ГБПОУ СХТК
Протокол № 2 от 30 октября 2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между работодателем (администрацией) в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Стерлитамакский химико-технологический колледж (далее ГБПОУ СХТК). и работниками ГБПОУ СХТК в лице их представительного органа – профкома и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников ГБПОУ СХТК

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями: «Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и правительством РБ на 2014-2016 г.г.», «Отраслевое соглашение между Башкирским Рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2015-2017 годы», «Соглашение между администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, муниципальным учреждением «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан» и Стерлитамакским городским комитетом Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017».

Работники ГБПОУ СХТК доверяют и поручают профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ представлять их интересы в переговорах с целью заключения КД и контроля за его выполнением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Сидорочевой Анастасии Александровны (далее – профком) ;
- работодатель в лице его представителя – директора ГБПОУ СХТК Губайдуллина Гирфана Абдуловича (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

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

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.12. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, путем переговоров.

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения профкома:

- Положение об оплате труда работников.
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.
- Положение о комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера сотрудникам.
- Положение о системе управления охраной труда ГБПОУ СХТК.
- Положение об административно-общественном контроле по охране труда.
- Положение о службе охраны труда.
- Положение об уполномоченном лице по охране труда.
- Положение о комиссии по трудовым спорам.
- Положение о формировании и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

- Положение о порядке обучения и проверке знаний по охране труда сотрудников.
- Положение о порядке ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).
- Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.
- Положение о социальной комиссии.
- Положение о комиссии по работе с молодежью.
- Положение о прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра.
- Положение об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации за счет профсоюзных средств.

1.15.1. Перечень приложений являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:

- Положение об оказании материальной помощи работникам (Приложение 1).
- Соглашение по охране труда (Приложение 2).
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение 3).
- Форма трудового договора (Приложение 4).
- Форма расчетного листа (Приложение 5).

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

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации (переговоры) с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБПОУ СХТК, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

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

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

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

1.21. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно, не позднее 15 января, анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на три года.

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБПОУ СХТК и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональными, 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.

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

2.3. Трудовой договор с работником, 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 ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенными сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Нормы рабочего времени педагогических работников в соответствии п.1 и 2 Приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливаются работодателем, исходя из обеспеченности кадрами и других

конкретных условий в образовательном учреждении с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.7. Норма рабочего времени педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ГБПОУ СХТК, а так же педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования) предоставляется только в том случае, если педагогический работник, для которого данное ГБПОУ СХТК является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы и с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период на выполнения другими педагогическими работниками.

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.11. Изменение учебной нагрузки педагогических работников в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директором ГБПОУ СХТК, возможны только по взаимному согласию сторон.

Без получения согласия работника изменение учебной нагрузки возможно только при:

- сокращении количества групп;
- восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ГБПОУ СХТК) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74. ТК РФ,)

2.13. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБПОУ СХТК, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГБПОУ СХТК.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ).

3. Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

3.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

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

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

3.3. Стороны договорились:

1) В связи с сокращением численности или штата работников принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3) Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.4. Стороны подтверждают:

1) Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения.

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

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

5) Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений .

4. Аттестация педагогических работников

4.1. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждений, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
--	---

1	2
Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и основ военной службы	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности и основ военной службы (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; Учитель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Старший тренер-преподаватель, тренер-	Преподаватель физкультуры (физического воспитания);

преподаватель	
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

4.2. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- отпуска сроком до 1 года в соответствии со ст. 335 ТК РФ,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию,
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на срок 1 год.

4.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

2) Руководитель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

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

4) Представление в аттестационной комиссии интересов педагогических работников (членов Профсоюза) при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников.

5) Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарификационной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности в государственных образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере одной ставки заработной платы, в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом установленных часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5 Работа в выходные и нерабочие – 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.

5.6 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором не допускается (ст. 60 ТК РФ).

5.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.9 Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается педагогическим работникам (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Работодатель обязуется:

5.10 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска – 3 календарных дня (Приложение №4).

5.11 Предоставлять работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

– в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

– для проводов детей в армию – 2 календарных дня;

– провода ребенка в первый класс – 1 календарный день

– в случае свадьбы детей работника – 2 календарных дня;

– работникам в случае регистрации брака – 3 календарных дней;

– на похороны близких родственников (родственники работника по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры (статья 14 Семейного кодекса РФ), по соглашению сторон близким родственником для предоставления отпуска с сохранением заработной платы на его похороны признаётся супруг (супруга) работника, бывший супруг или бывшая супруга – 3 календарных дня;

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в следующих случаях:

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

- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 2 календарных дня;

Предоставлять работникам дополнительные дни отдыха без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней в году и членам профкома – 3 календарных дня в году;
- Данные дни предоставляются по письменному заявлению работника с согласия работодателя.

5.12 Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.13 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

6. Оплата труда и нормы труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать направление

на повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

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

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников ГБПОУ СХТК, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера ГБПОУ СХТК, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

При наличии финансовых бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи.

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

При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

5) Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере не ниже 15% и не выше 24 % тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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

7) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период – 1 месяц.

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

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

10) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (классное руководство, заведование заочным отделением(отделением), руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство, проверку письменных работ по русскому языку, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам являются обязательными.

11) Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом 9 коллективного договора.

12) Преподавателям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

14) При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и Министерства образования Республики Башкортостан данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности).

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

16) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

17) Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

18) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 20-го и 5- го числа каждого месяца.

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

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

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

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

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

24) Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

25) Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

6.3. Наполняемость групп, установленная приказом Министерства образования и науки РФ № 464 от 14.06.2013г. «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы - по соглашению сторон трудового договора.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3 При наличии свободных финансовых средств, полученных от приносящей доход деятельности выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

7.4 Выделяет дополнительные средства, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников в размере 15 % от стоимости путевки при наличии свободных финансовых средств, полученных от приносящей доход деятельности;

7.5 Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.6 Выделяет комнату в общежитии нуждающимся работникам колледжа, при наличии свободных комнат, по ходатайству Первичной профсоюзной организации колледжа и разрешения министерства образования Республики Башкортостан сроком на 1 (один) год.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

8.1.1. Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.1.3. Разрабатывает совместно с профкомом ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение № 3).

8.1.4. Обеспечивает право работников ГБПОУ СХТК на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.5. Обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, обуви, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников ГБПОУ СХТК.

8.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников

на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14°C в помещениях занятия прекращаются.

8.1.10. Вводит должность инженера по охране труда или устанавливает надбавку работнику ГБПОУ СХТК, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда ГБПОУ СХТК.

8.1.11. Информировывает работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.12. Обеспечивает ответственного за состояние охраны труда нормативными документами и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет учреждения.

8.1.13. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

8.1.15. Ведёт учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых.

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

8.1.18. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет.

8.1.19. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.1.20. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.21. Создает в ГБПОУ СХТК комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.22. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.23 Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра

8.2. Профком:

8.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации ГБПОУ СХТК.

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

8.2.3. Избирает из состава трудового коллектива уполномоченных по охране труда.

8.2.4. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

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

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

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

8.2.8. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ГБПОУ СХТК.

8.2.9. Ходатайствует о приобретении путевок для отдыха и оздоровления работников ГБПОУ СХТК.

8.2.10. Ходатайствует перед Стерлитамакской городской организацией Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ о выделении денежных средств и компенсаций для работников, состоящих в ППО, по заявлениям работников, в связи с тяжелым материальным положением.

9. Социальная защита молодёжи и условия труда

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами: рабочими, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций.

9.1.2. Квотировать рабочие места для трудоустройства молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ.

9.1.3. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл.32 ТК РФ.

9.1.4. Предоставлять льготы, установленные молодым Работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз.

9.1.5. Развивать институт наставничества Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % к ставке заработной платы (окладу).

9.1.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания молодых Работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга (своевременно направлять молодых Работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т. д.);

9.1.7. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов (посещение культурно-спортивных объектов организации и т.д.).

9.1.8. Решать вопросы продвижения по службе молодых работников с соответствующим повышением заработной платы.

9.1.9. Решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии Профсоюзного комитета по работе с молодежью.

9.1.10. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Создать комиссию по работе с молодежью.

9.2.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9.2.3. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи.

9.2.4. Информировать молодых Работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе Работодателя, предоставление компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением и т.д.

9.2.6. Организовывать обучение молодых работников ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав

(повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

9.2.7. Контролировать заключение Работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми Работниками, в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ.

Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст.70 ТК).

9.2.8. Поощрять молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

10. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ Законом РБ “О профессиональных союзах” и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (*ст. 30 ТК РФ, ст.11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 11 Закона РБ “О профессиональных союзах”*).

10.3. Работодатель создает условия для деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*). В том числе:

10.3.1. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы (ул. Худайбердина, д. 196, каб. № 15, площадью 14,6 кв.м., а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование (компьютер), средства связи (телефон, электронную почту) и оргтехники (принтер);

10.3.2. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютер, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

10.3.3. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (*ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ о профсоюзах*);

10.3.4. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (*ст. 377 ТК РФ*);

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — Профсоюзного комитета в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

10.5. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника и связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также по п.8 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.8. Председатель, его заместители и члены профкома, могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также в соответствии с п.8 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГБПОУ СХТК

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий ГБПОУ СХТК по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 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);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ; ст.144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.

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

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГБПОУ СХТК.

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

11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.11. Осуществлять собственный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий ГБПОУ СХТК по тарификации, аттестации педагогических работников ГБПОУ СХТК.

11.14. 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 зарплате и страховых взносах работников.

11.15. Организовывать культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в ГБПОУ СХТК.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений два раза в год (декабрь, июль) и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.3. Рассматривают в пятнадцатидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ СХТК

Настоящее положение вводится с целью материальной поддержки работников колледжа.

1. Источники выплаты материальной помощи работникам колледжа.

1.1. На выплату материальной помощи всем категориям работников колледжа расходуются внебюджетные средства колледжа за счет образовавшейся прибыли (при их наличии).

2. Правила на получение материальной помощи. Порядок выплаты.

2.1. Материальная помощь работникам колледжа назначается при следующих обстоятельствах:

- при длительной и тяжелой болезни, требующей продолжительного лечения, лечения в стационаре - до 1000 рублей;
- предоставление помощи при смерти близкого родственника работника (отца, матери, детей) – до 2000 рублей;
- при смерти работника колледжа – близкому родственнику, осуществляющему похороны умершего, в сумме до 2000 рублей;
- при стихийных бедствиях (пожар, затопление, природные катаклизмы, воровство и др.) до 3000 рублей;

2.2. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника колледжа или ближайшего родственника (в случае смерти работника), в котором он указывает причину потребности в денежных средствах, при наличии подтверждающих документов (свидетельства о смерти, листка нетрудоспособности и т.п.).

Заявление рассматривается на заседании профсоюзного комитета, при удовлетворительном решении издается приказ по колледжу, согласованный с профкомом.

2.3. Размер материальной помощи определяется исходя из финансовых возможностей колледжа. В отдельных случаях или при отсутствии кворума членов Совета колледжа, решение об оказании материальной помощи работникам колледжа принимает директор колледжа.

2.4. В исключительных случаях, материальная помощь может выделяться работнику колледжа и при других непредвиденных обстоятельствах, не предусмотренных настоящим положением.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда ГБПОУ СХТК на 2015 - 2018 год

№ п/п	Содержание мероприятия	Место проведения	Предпол расход (т.руб)	Ответственный организатор	Срок исполнения	Отметка о выполнении
	<i>I. Мероприятия по проведению планово-предупредительного ремонта зданий, сооружений, помещений</i>					
1	1. Организовать и провести ревизию и ремонт вытяжной вентиляции.	- Общежитие-душевая -Столовая - Учебные мастерские (лаборатории)	15,0	Зам.директора по АХЧ Механик	2015 - 2016	
2	3. Провести проверку исправности оконных переплетов с дальнейшим ремонтом (заменой) непригодных рам и разбитых стекол		200,0	Замдиректора по АХЧ.	2015 -2017	
3	3. Ремонт помещений учебной сварочной мастерской	УМ сварочная УМ слесарная лаб корпус УМ механическая лаб корпус	10,0	Замдиректора по УПР Зав.мастерской	2015-2016	
4	4. Косметический ремонт обеденных залов					
5	5. Капитальный ремонт производственных помещений столовой с выкладкой кафельной плитки	Столовая	100,0	Зав.столовой Зам.директора по АХЧ	2016-2018	
6	6. Текущий ремонт мягкой кровли крыш	Мастерские	50,0	Зам.директора по АХЧ	III кв ежегодно	
7	7. Капитальный ремонт пола	Общежитие 2		Зам.директора по АХЧ	2017	
8	8. Ремонт актового зала главного корпуса	Главный корпус		Зам. директора по АХЧ	2017	
	<i>II. Мероприятия по электрохозяйству</i>					

9	1. Провести ревизию системы освещения с заменой при необходимости щитков освещения	Все корпуса	30,0	Ответств за электрохозяйство	20] 5-2017	
10	2. Электромонтаж системы освещения в учебные кабины с установкой светильников закрытого типа	УМ сварщиков	20,0	Ответств за электрохозяйство	II кв 2016	
11	3. Провести ревизию системы освещения, при необходимости усилить освещенность	УМ сварщиков УМ КИП и А	20,0	Ответств за электрохозяйство	III кв 2016	
12	4. Провести ревизию системы электропитания столовой с заменой электропроводки	Столовая	10,0	Ответств за электрохозяйство	111 кв 2015	
	<i>III. Мероприятия по тепло- во до- хозяйству</i>					
14 -	1. Провести ревизию системы отопления, ХВС, ГВС с определением объемов их капитального и текущего ремонтом			Замдиректора по АХЧ	III кв 2012	
15	2. Провести гидравлическое испытание тепловых сетей на прочность и плотность			Зам.директора по АХЧ	III кв ежегодно	
16	3. Текущий ремонт центральной канализационной системы	- Учебного корпуса; - Общежитий	20,0	Зам.директора по АХЧ	2015-2017	
17	4. Текущий ремонт канализационной системы столовой	- Столовая; - Сварочной мастерской	20,0	Зам.директора по АХЧ	III кв 2016	
18	5. Капитальный ремонт или монтаж холодного и горячего водоснабжения сварочной мастерской		20,0	Зам.директора по АХЧ	III кв 2016	
19	6. Провести ревизию санитарно технических систем и оборудования и при необходимости их замену	Учебные корпуса Общежития		Зам.директора по АХЧ	2015.- 2017	
20	7. Приобрести и установить питьевой фонтанчик	Главный корпус УМ сварщиков	5,0	Зам.директора по АХЧ	2015	
	<i>IV. Пожарная безопасность</i>					
21	1. Обработка огнезащитным составом деревянных конструкций крыш всех зданий			Зам.директора по АХЧ Ответственный за пожарную безопасность	По мере необходимости	

22	2. Провести ревизию огнетушителей с последующей их перезарядкой или заменой на новые		20,0	Зам.директора по АХЧ Ответственный за пожарную	ежегодно	
23	3. Провести ревизию ЛК			Зам.директора по АХЧ Ответственный за пожарную безопасность	ежегодно	
	<i>V. Разное</i>					
24	1. Оснащение кабинетов спец.технологий оргтехникой, мультимедийными устройствами		200,0	Зам.директора по УПР	2015-2017	
25	2. Обновить наглядную агитацию по охране труда	Учебные мастерские	15,0	Зам.директора по УПР	2015-2017	
26	3. Организовать и подготовить материал для стенда по охране труда	Главный корпус	5,0	Инженер по ОТ	2015	
27	4. Приобрести спец. одежду и СИЗ согласно перечня		30,0	Замдиректора по АХЧ	Регулярно по мере необходимости	
28	5. Организовать и провести очередное обучение сотрудников: - по правилам пожарной безопасности; - по эксплуатации электроустановок; - по эксплуатации ТПУ и ТС - по охране труда		50,0	Инженер по ОТ	Регулярно по мере необходимости	

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование профессии и должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	3 календарных дня
2.	Зам.директора по ПР	3 календарных дня
3.	Зам.директора по ВР	3 календарных дня
4.	Зам.директора по УР	3 календарных дня
6.	Зам.директора по АХЧ	3 календарных дня
7.	Главный бухгалтер	3 календарных дня
8	Методист	3 календарных дня
9	Зав. отделением	3 календарных дня
10	Руководитель физ.воспитания	3 календарных дня

Основание:

1. Статья 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Стерлитамак

« ____ » _____ 20__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Стерлитамакский химико-технологический колледж, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице **директора ГУБАЙДУЛЛИНА ГИРФАНА АБДУЛОВИЧА**, действующего на основании **УСТАВА**

и _____,
(фамилия, имя, отчество работника)

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

1 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**1.1 Работник принимается на работу по должности (специальности, профессии)**

_____ (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации)

_____ (наименование структурного подразделения(при необходимости) и место его расположения (населенный пункт))

1.2 Договор заключен на выполнение работы (ненужное вычеркнуть):

по месту основной работы	по совместительству
--------------------------	---------------------

2 СРОК ДОГОВОРА

Договор заключен (ненужное вычеркнуть):

на неопределенный срок с « ____ » _____ 20__ г.

на определенный срок с « ____ » _____ 20__ г.
по « ____ » _____ 20__ г.

_____ обстоятельства или причина, послужившие основанием для заключения срочного договора

3 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**3.1 Работник имеет право:**

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности: рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) профессиональную подготовку и повышение своей квалификации, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Уставом колледжа;
- 7) участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом колледжа, коллективными договорами и соглашениями;
- 8) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- 9)защиту (самозащиту) своих трудовых прав, своей профессиональной чести и достоинства. Свобод и законных интересов, в том числе своих персональных данных, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- 10)разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 11)обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 12)пользование в установленном порядке услугами библиотеки, информационных фондов, образовательных и научных подразделений, а также услугами социально-бытовых и других структурных подразделений колледжа;
- 13)пользование льготами в соответствии с законодательством и коллективным договором;
- 14)обжалование приказов и распоряжений администрации, распоряжений руководителей структурных подразделений колледжа, в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- 15)другие права, предусмотренные законодательством РФ, Уставом и иными локальными нормативными актами колледжа, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями и настоящим Договором.

3.2 Работник обязан:

- 1)добросовестно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с должностной инструкцией и настоящим трудовым договором;
- 2)соблюдать Устав и правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- 3)соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения, указания директора и руководителей структурных подразделений колледжа;
- 4)проявлять вежливость и такт в общении с другими работниками и обучающимися колледжа, соблюдать нормы профессиональной этики, содействовать администрации колледжа в улучшении морально-психологического климата в колледже и своем структурном подразделении;
- 5)выполнять установленные нормы труда, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе или затрудняющих её (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся непосредственно своему руководителю структурного подразделения, администрации колледжа;
- 6)постоянно совершенствовать свои знания, навыки, умения;
- 7)соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (инструктаж) по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, проверку знаний требований по охране труда;
- 8)немедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в колледже и его структурных подразделениях, или об ухудшении своего здоровья, в том числе признаков острого заболевания (отравления);
- 9)в случаях предусмотренных законодательством проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- 10)бережно относиться к имуществу колледжа и других работников и обучающихся; в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению сохранности имущества колледжа, снижению и предупреждению непроизводственных затрат; незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителей о любой ситуации, угрожающей сохранности имущества колледжа;
- 11)правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество колледжа; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации; нести в установленном законом порядке ответственность за их утрату или порчу;

- 12)содержать своё рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии; соблюдать чистоту и порядок на территории колледжа; принимать участие в благоустройстве территорий колледжа;
- 13)не разглашать без соответствующего разрешения руководителя конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию колледжа, полученную в связи с выполнением своих должностных обязанностей или случайным путем;
- 14)своевременно сообщать специалисту по кадрам сведения об изменениях в учетных данных;
- 15)находясь в пределах страны или за границей, сохранять лояльность по отношению к колледжу, стремиться к поддержанию его чести и престижа;
- 16)при увольнении сдать обходной лист.

4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1 Работодатель имеет право:

- 1)заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2)поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3)требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу колледжа и других работников и обучающихся; соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4)привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 5)осуществлять иные правомочия в соответствии с законодательством РФ, РБ, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами колледжа.

4.2 Работодатель обязан:

- 1)предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2)обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3)обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4)обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 5)выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 6)знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 7) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 8)осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 9) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5 ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

5.1 Работник выполняет работу в _____ условиях труда,
(нормальные, тяжелые, вредные и (или) опасные)
связанных с _____

(особенности)

5.2 За работу в особых условиях труда Работнику устанавливается льгота: _____

(наименование льготы)

6 РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1 Режим рабочего времени труда Работнику устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка;

6.2 Особенности режима труда: _____

6.3 Продолжительность рабочего времени Работника составляет _____ % от установленной нормы рабочего времени.

6.4 Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- основной _____ календарных дней;

- дополнительный _____ календарных дней _____

(основание для предоставления дополнительного отпуска)

6.5 Время использования отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков;

6.6 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

7 УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1 Работнику устанавливается:

Должностной оклад в размере _____

-повышающий коэффициент за образование в размере _____

-повышающий коэффициент за _____ категорию в размере _____

-персональный повышающий коэффициент в размере _____

-уральский коэффициент в размере 15 % .

Другие выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

7.2 Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 20-го и 5- го числа каждого месяца.

8 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

8.1 Испытательный срок при приеме на работу _____ мес.

8.2 _____

9 ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

9.1 Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего Договора в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации о труде;

9.2 Условия настоящего Договора могут быть изменены и дополнены по соглашению сторон, совершенному в письменной форме.

9.3 Договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иными Федеральными законами.

9.4 Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу; один экземпляр находится у Работодателя, другой у Работника.

9.5 С Уставом, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка колледжа ознакомлен (-а).

(подпись Работника)

10 АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

<u>Работодатель</u> ГБПОУ СХТК Директор Губайдуллин Г. А. 453118 г. Стерлитамак, ул.Курчатова,3 ИНН 0268004305 КПП 026801001	<u>Работник</u> _____ Паспорт (или иной документ) _____ _____ Адрес регистрации: _____ _____ Адрес проживания: _____ _____ Свид-во гос. Пенсионного страхования _____ _____ Идентификационный номер _____ _____
---	---

ПОДПИСИ СТОРОН:

«___» _____ 20__ г.
_____/ Г.А.Губайдуллин

«___» _____ 20__ г.
_____/ _____
(фамилия, инициалы работника)

Один экземпляр на руки получил (-а) _____ / _____
(фамилия, инициалы работника)

Приложение 5

Расчетный листок за _____ 201__ г.
(месяц)

Учреждение _____

Ф.И.О. _____ Табельный номер _____

Должность: _____ Оклад (ставка): _____ Кол-во ставок (педагогических часов в неделю): _____

Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу					НДФЛ		
Оплата по часам					Профвзносы		
Оплата замещения					Прочие удержания (по исполн.листам,		
Компенс. выплата за работу в сельской местности					за питание и др.)		
Компенс. выплата за индивид. обучение на дому							
Компенс. выплата за работу в коррекц. учр. (кл., гр.)							
Компенс. выплата за тип учреждения (шк-инт, д/дом и др.)							
Компенс. выплата за занятия по национальным языкам							
Компенс. выплата за работу в ночное время							
Компенс. выплата за работу во вредных условиях труда							
Компенс. выплата за сверхурочную работу							
Оплата по повыш. коэф-ту за высшее образование							
Оплата по повыш. коэф-ту за квалификац. категорию							
Оплата по повыш. коэф-ту за почетное звание, ученную степень							
Оплата по повыш. коэф-ту за проверку письменных работ							
Оплата по повыш. коэф-ту молодым специалистам							
Выплата за осущест. функций классного руководителя							
Оплата по повыш. коэф-ту за вып. работу не вход. в долж. обяз. (зав. каб., фил., маст., комис., инт., отделом и др.)							
Оплата по ППК за результативность работы							
Ежемесячная надбавка работникам ДОУ							
Оплата по ППК по доведению до МЗП							
Премии							
Другие стимулирующие выплаты							
Материальная помощь							
Отпускные							
Компенсация за неиспользованный отпуск							
Пособие по временной нетрудоспособности							
Пособие по уходу за ребенком (до 1,5 лет; 3 лет)							
Другие выплаты							
Районный коэффициент							
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в денежной форме					4. Выплачено		
					Зпл. за 1 полов. мес-ца		
					Материальная помощь		
					Зпл. за 2 полов. мес-ца		
					Пособие по временной нетрудоспособности		
					Пособие по уходу за ребенком		

					(до 1,5; 3 лет)		
					Отпускные		
					Премии		
					Другие выплаты (комп. за неисп.отпуск, выходное пособие и др.)		
					Всего доходов в неденежной форме		
					Всего выплачено		
					Долг за учреждением на конец месяца		
					Долг за учреждением на начало месяца		

* Форма расчетного листка в соответствии со ст.136 ТК РФ утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и является приложением к Коллективному договору.

ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШИТО, СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Стерлитамакский химико-технологический колледж

38 (Тридцать восемь) листов.

Директор *Г. А. Губайдуллин* (Г. А. Губайдуллин).

Председатель ППО ГБПОУ СХТК *А. А. Сидорочева* (А. А. Сидорочева).

М. П.

октябрь 2015 г.

