

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Улан-Удэнский авиационный техникум»
(ГБПОУ «УУАТ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Улан-Удэнский авиационный техникум» на 2025 - 2027 годы

От работодателя:

Директор ГБПОУ «Улан-Удэнский авиационный техникум»

Налетов Александр Юрьевич

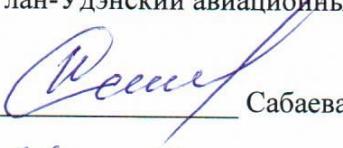
2024 г.



От работников:

Председатель ППОО

«Улан-Удэнский авиационный завод»


Сабаева Татьяна Владимировна
«26» 12 2024 г.

г. Улан-Удэ
2024 г.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор составлен на основании положений Конституции Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативно-правовых актов. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Улан-Удэнский авиационный техникум» (в дальнейшем Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон. Настоящий Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении (ст.40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора. Работники Учреждения (члены профсоюза и работники не являющиеся членами профсоюза) поручают первичной профсоюзной организации Учреждения (в дальнейшем Профком) представлять их интересы, во взаимоотношениях с Учреждением по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

1.3. Профком выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении, коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении Учреждением и рассмотрении трудовых, споров работников с Работодателем (ст. 29 Трудового кодекса РФ). Работодатель признает первичную профсоюзную организацию АО «Улан-Удэнский авиационный завод» единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании работников, подписывается директором Учреждения (в дальнейшем Работодатель) и председателем первичной профсоюзной организации Учреждения. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения к нему в 7дневный срок направляются Работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию.

1.4. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.5. После подписания Коллективного договора Работодатель издает приказ о назначении, ответственных за исполнение отдельных обязательств настоящего договора.

1.6. Профком и Работодатель обеспечивают проведение не реже одного раза в год общего собрания работников по отчету о ходе выполнения Коллективного договора.

1.7. Сторонами настоящего Коллективного договора являются администрация Учреждения в лице директора Налетова Александра Юрьевича, действующего на основании Устава техникума и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Улан-Удэнский авиационный техникум», представленные первичной профсоюзной организацией АО «Улан-Удэнский авиационный завод» в лице председателя профкома Сабаевой Татьяны Владимировны.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 2

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются установление более благоприятных по сравнению с законодательством условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха гарантий и льгот работникам, предоставляемых Работодателем, а также иные вопросы определенные сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ - в дальнейшем ТК).

2.2. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации имеют право уполномочить профсоюз работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

2.3. Все условия коллективного договора являются обязательными подписавших его сторон. Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение срока действия настоящего Коллективного договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.4. Права и обязанности Работодателя регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых, работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- положение о стимулирующих выплатах;
- график отпусков.

РАЗДЕЛ 3

СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года.

3.2. Коллективный договор вступает в действие со дня подписания его сторонам и действует в течение трех лет. До окончания срока действия коллективного договора (любая из сторон) стороны (вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале проведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора.

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

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

3.5. При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

3.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3.7. В течение срока действия коллективного договора изменения и дополнения к нему производятся только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (ст.49 ТК РФ).

3.8. Работодатель направляет подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания для уведомительной регистрации.

РАЗДЕЛ 4

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются Трудовым законодательством и настоящим Договором;

- содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением и настоящим коллективным договором..

4.2. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), - послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом.

4.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

4.4. Запрещается допускать работника к работе без оформления трудового договора.

4.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей ст. 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие особо опасные преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.6. В соответствии с трудовым законодательством лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на должность преподавателя так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы в соответствии с Положением об оплате труда работников техникума.

4.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы, условий ее выполнения, интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ). Изменение условий трудового договора между Работодателем и Работником может быть произведено только с согласия Работника в письменной форме.

4.8. Работодатель (его полномочные представители) обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, требованиями по охране труда и обеспечению безопасности труда, иными локальными нормативными и организационно-распорядительными актами Работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью «Работника», находящихся на официальном сайте техникума.

4.9. Специалистом по кадрам на работника заводится личное дело в установленном делопроизводством порядке, с обязательным вложением заявления работника, копии приказа о приеме на работу, одного из экземпляров трудового договора, медицинской справки со сведениями о прохождении медицинской комиссии, трудовой книжки с внесением записи о приеме на работу, копии документов об образовании и других предусмотренных при приеме на работу документов.

4.10. На работника заводится личная карточка, в которую вносятся все необходимые сведения о работнике, в том числе о воинской обязанности, составе семьи, четкое указание должности, структурного подразделения, номера личного дела и другие сведения.

4.11. При приеме на работу впервые, работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4.12. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу работниками заключается в письменной форме. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., а также могут предусматриваться дополнительные условия (об испытании и др.).

4.13. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателя согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре» составляет 720 часов в год.

4.14. По согласованию с администрацией и работником педагогическая нагрузка педагогу может быть установлена в размере менее либо более, чем одна ставка.

4.15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем и (или) заместителями руководителя образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы составляет не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

4.16. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем и (или) заместителями руководителя образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы составляет не более 3 часов в день (18 часов в неделю- 720 часов в год), если по основной работе получают 0,5 размера должностного оклада.

4.16.1. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем структурного подразделения образовательного учреждения, ведущих ее помимо основной работы составляет не более 432 часов в год.

4.17. В случае служебной необходимости, при отсутствии преподавателей по дисциплинам учреждения, по приказу директора сотрудникам могут заменить существующие дисциплины, иными соответствующими их квалификации.

4.18. В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.19. Учебная нагрузка преподавателей техникума оформляется приказом по техникуму согласно штатному расписанию в соответствии с утвержденными тарификациями.

4.20. Администрация Техникума обязуется предоставить каждому работнику объем учебной нагрузки, которая устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме. Предельный объем учебной нагрузки не может превышать двух учебных ставок.

4.21. Предварительная учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается администрацией техникума по согласованию с Профкомом и рассматривается на Педагогическом совете, цикловых комиссиях до ухода работников в отпуск до 1 июля, исходя из контрольных цифр приема. По результатам выполнения контрольных цифр приема, изменения и дополнения в учебную нагрузку вносятся до 30 августа. Окончательное утверждение нагрузки педагогов производится до 5 сентября путем составления тарификации, с учетом фактического количества обучающихся и учебных планов.

4.22. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателям может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с согласия работника.

4.23. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные законодательством о труде. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

4.24. В случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях и отсутствии другой соответствующей работы, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в соответствии с п.7, ч. 1, ст.77 ТК РФ до истечения двух месяцев с одновременной выплатой компенсации в размере двухнедельного среднего заработка за счет бюджетных средств фонда оплаты труда.

4.25. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министром России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204), а также отраслевыми соглашениями по организациям сферы образования Республики Бурятия.

Оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленные для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

4.26. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, преимущество имеют штатные работники Учреждения. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций управления образованием предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.27. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на указанный период для выполнения другими преподавателями.

4.28. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора по пунктам 2, 3, ч.1 ст.81 ТК РФ с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.29. Увольнение по основанию, предусмотренному п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения, не освобожденных от основной работы производится с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ 5

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры техникума, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии согласования с первичной профсоюзной организацией.

5.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, предварительно согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

5.3. Работодатель обязуется уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала (создать комиссию на паритетных началах), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, копии действующего и вводимого штатных расписаний. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.4. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за два месяца в соответствии со ст. 180 ТК РФ.

5.5. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников, в первую очередь, расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

5.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие и содержащие на иждивении несовершеннолетних детей;
- родители, воспитывающие и содержащие на иждивении одного и более ребенка-инвалида до 18 лет.
- работники, награжденные государственными наградами, почетными званиями РФ в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.7. 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.

5.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.9. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам,увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников учреждения, возможность переобучения новым профессиям, а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

- не допускать в течение года увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников учреждения;

- трудоустраивать в первоочередном порядке, в счет установленной квоты, ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

- привести наименование должности работника (если это связано с предоставлением работнику определенных льгот в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами) в соответствие с наименованиями должностей, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством РФ.

5.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее одного дня в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.11. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования, предусматривать в договоре аренды установление обязанности для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5.12. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости, в зависимости от стажа работы в учреждении, ему выплачивается материальная помощь в размере:

- от 10 до 15 лет - одного должностного оклада;
- с 15 лет и выше - двух должностных окладов.

5.13. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

РАЗДЕЛ 6

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в пять лет за счет средств учреждения при наличии обоснованного представления о целесообразности и необходимости обучения заместителем директора или первого заместителя директора на основании письменного заявления работника.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет.

6.3. В случае направления работника для повышения квалификации в учреждении за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработка плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно и проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

6.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать соответствие педагогических работников занимаемой должности, полученным квалификационным категориям, базовые оклады с учетом повышающих коэффициентов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.6. Работодатель обязуется принимать меры по профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности вследствие рождения детей и пребывания в отпуске по уходу за детьми до достижения ими трех лет.

6.7. Первичная профсоюзная организация принимает участие в процедуре аттестации при подтверждении соответствующих квалификационных категорий педагогических работников на соответствие уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и на подтверждение соответствия занимаемой должности, а также аттестации руководителей образовательных учреждений на соответствие занимаемой должности.

РАЗДЕЛ 7

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что в соответствии с законодательством:

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

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

- для медицинского работника учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю

7.2. В соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

7.3. Рабочее время и время отдыха работников образовательного учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, расписанием учебных занятий, Приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

7.4. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.5. Общим выходным днём являются суббота и воскресенье (кроме педагогических работников).

7.6. Работодатель обязуется оказывать содействие в предоставлении работы в режиме гибкого, рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени по письменному заявлению работника:

- одному из родителей имеющих трех и более детей;
- одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

7.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет); а также, лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.8. Для инвалидов 1 - 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

7.9. Индивидуальная годовая норма учебной нагрузки педагогического работника тарифицируется в 100- процентном объеме, снятие учебных часов на праздничные дни не допускается.

7.10. Расписание занятий в учреждении утверждается заместителем директора с обязательным согласованием с председателем выборного профсоюзного органа образовательного учреждения. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального, использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

7.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, консультаций, дополнительных занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.12. Работодатель обязуется равномерно распределять учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности. Распределение учебной нагрузки преподавателям производится на заседании кафедры, ответственность за организацию и распределение учебной нагрузки согласно настоящего коллективного договора, несет заместитель директора.

7.13. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается (с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством).

7.14. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

7.15. Работодатель обязуется организовать сменную работу в соответствии со ст. 103 ТК РФ. При введении сменной работы устанавливают единую продолжительность рабочего смены для работников (8, 12 или 24 часа). График сменности составляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, доводиться до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Изменение графика сменности производится в ходе коллективных переговоров.

Не допускается исполнение, каких либо видов работ в течение двух смен подряд.

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

7.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в Порядке, предусмотренном трудовым законодательством,

7.18. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом руководителя.

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

7.20. Работодатель, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

7.21. Ежегодный (основной) оплачиваемый отпуск, предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работников, продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) либо в соответствии с постановлением правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года 56 дней, и дополнительный оплачиваемый отпуск — 8 календарных дней, в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

7.22. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

7.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.24. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе Работника предоставляется согласно действующему законодательству.

В случаях использования очередного отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы, а в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, до их истечения, работник обязан возместить компенсацию за использованную авансом часть отпуска, когда им расторгается трудовой договор до окончания рабочего года, за который этот отпуск ему был предоставлен. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктах и 7 статьи 83 ТК РФ.

7.25. При увольнении Работника, не использовавшего ежегодные отпуска, по его заявлению отпуск предоставляется за отработанное время с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

7.26. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего времени.

7.27. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

7.28. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению):

7.29. Оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается, непозднее чем за три дня до начала отпуска.

7.30. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения своих трудовых обязанностей.

7.31. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7.32. Досрочный отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только- с согласия работника и в исключительных случаях, при этом денежные суммы приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора при суммировании отпусков денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней за каждый год отпуска, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

7.33. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.

7.34. Отпуск по письменному заявлению работника работодатель обязан перенести на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо, работник был предупрежден письменно о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

7.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

7.36. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

7.37. По письменному заявлению работника работодатель может предоставить, помимо предусмотренных действующим законодательством РФ случаев, отпуск с сохранением заработной платы до пяти календарных дней в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака работника;
- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев, сестер).

7.38. Работникам, включенным в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, десять дней. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда.

7.39. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.40. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

7.41. Преподавателям проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении в порядке перевода в другое образовательное учреждение выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.42. Оплата труда педагогических работников учреждения, не проводящих учебные занятия в связи с карантином или по метеорологическим условиям и не привлекаемых в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, производится в соответствии со статьей 157 ТК в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя по вине работодателя.

7.43. За педагогическими работниками, проводящими в этот период учебные занятия в меньшем объеме, чем это предусмотрено учебным планом или не проводящим учебные занятия, но в обоих случаях привлекаемым, в период простоя, к другой работе (учебно-воспитательной, методической или организационной) в объеме той нагрузки, которая установлена им в течение учебного года, сохраняется заработка плата, установленная при тарификации.

7.44. Совместителям, за не проведенные уроки по вышеуказанным причинам, оплата не производится.

7.45. Работодатель обязуется:

- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или Уставом учреждения;

- устанавливать время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

7.46. Работодатель обеспечивает преподавателям 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.

7.47. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.48. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.50. Предоставление педагогической или преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение (структурное подразделение) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку. заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 8

ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. При подписании настоящего договора стороны исходят из того, что:

- порядок и условия оплаты труда Работников регулируются Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Улан-Удэнский авиационный техникум».

- количество работников учреждения и его структура определяется на основании штатного расписания, а преподавателей на основании учебных планов и образовательных программ. Формирование и утверждение штатного расписания относятся к компетенции директора учреждения, в пределах выделенных в установленном порядке средств на оплату.

8.2. Источниками формирования и финансирования деятельности учреждения являются:

- средства от бюджета Республики Бурятия;
- средства, полученные от уставной деятельности техникума;
- добровольные пожертвования и целевые взносы юридических и физических лиц, в том числе иностранных;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности, в. т.ч. от осуществления платных образовательных услуг;
- другие источники, не запрещенные законодательством РФ.

8.3. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с профкомом и настоящего коллективного договора.

8.4. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Работодателем самостоятельно, исходя из объемов лимита бюджетных обязательств республиканского бюджета на оплату труда работников и средств, от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников. При определении размера оплаты труда работников техникума учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической деятельности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за став заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основании тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным коэффициентом;
- дополнительная оплата педагогических и других работников, не входящая в должностные обязанности, в т.ч. связанная с образовательным процессом (кураторством, руководство кафедрами, заведование кабинетами и лабораториями и другое).

8.5. Оклады Работникам учреждений образования устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным учредителем — министерством образования и науки Республики Бурятия.

Оплата труда работников техникума включает:

- базовый оклад (ставка заработной платы), должностной оклад по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к базовым окладам (ставкам заработной платы должностным окладам);
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера (при наличии средств).

8.6. выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам ГБПОУ «Улан-Удэнский авиационный техникум».

8.7. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «Улан-Удэнский авиационный техникум», которое устанавливает порядок назначения, критерии и размеры стимулирующей части заработной платы работникам техникума. Фонд оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, формируется из бюджетных средств и из средств от приносящей доход деятельности.

8.8. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на выплаты постоянного характера, единовременные выплаты и премиальные выплаты по итогам работы.

8.9. Стимулирующие выплаты постоянного характера выплачиваются ежемесячно и зависят от определенных показателей.

8.10. Единовременные выплаты (премии) производятся при наличии средств фонда оплаты труда, за различные достижения в труде.

8.11. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются для стимулирования работников. Основаниями для стимулирования являются показатели и критерии качества результативности профессиональной деятельности в техникуме. Для определения качества результативности профессиональной деятельности работников техникума, создается комиссия приказом директора.

8.12. Директор техникума, ежегодно, на общем собрании коллектива, отчитывается о расходовании финансовых средств (бюджетных и внебюджетных средств).

8.13. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату доплат и надбавок по всем штатным должностям не может служить основанием для установления надбавок, конкретно каждому работнику.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.13. На преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификации.

8.14. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработка плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

8.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель и главный бухгалтер учреждения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы два раза в месяц (15-го и 30-го числа каждого месяца, в феврале — последний день месяца). Заработка плата за первую половину месяца выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

8.16. В соответствии с ФЗ №161 от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе», заработка плата работников перечисляется на лицевой счет платежной системы МИР в кредитной организации; с которой работодатель заключил договор. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

Выдача расчетного листка производится 1 раз в месяц не позднее трех дней после выдачи второй части заработной платы.

8.17. Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Отраслевое соглашение по организациям сферы образования Республики Бурятия).

8.18. 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 сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.19. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие при сокращении численности или штата работников из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.

8.20. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

8.21. Недовыполнение установленного индивидуальным планом объема учебной нагрузки, а также методической научно-исследовательской работы (по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада и объема педагогической нагрузки в течение учебного года.

8.22. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

8.23. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ. По их письменному запросу информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонализированного) учета, по мере их представления.

8.24. Стороны договорились способствовать созданию в учреждении комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.25. Стороны договорились, что экономия средств фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда, оказание материальной помощи работникам.

РАЗДЕЛ 9

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

9.1. Признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, в целях реализации государственной политики в области охраны труда, Стороны обязуются:

9.1.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.1.2. Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Для реализации этих задач работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в соглашении по охране труда.

9.1.3. Работодатель выделяет средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда.

9.1.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, может представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устраниению причин несчастных случаев.

9.1.5. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и

охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.6. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

9.1.7. Работодатель осуществляет один раз в пять лет специальную оценку условий труда в учреждении на их соответствие требованиям охраны труда. Исходя из заключений специальной оценки условий труда, организует работу по улучшению безопасности труда.

9.1.8. Работодатель обеспечивает наличие в образовательном учреждении нормативных правовых актов по охране труда.

9.1.9. Работодатель привлекает представителей профсоюзного органа к участию в комиссиях по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

9.1.10. Работодатель обязуется способствовать обеспечению бесплатного проведения диспансеризации работников и обязательного медицинского обследования в государственных учреждениях здравоохранения.

9.1.11. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее трёх дней с момента сделанного запроса.

9.1.12. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

9.1.13. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

9.1.14. Работодатель с Профкомом проводят два раза в год административно общественный контроль состояния техники безопасности и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

9.1.15. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях учреждения температурный режим в соответствии с действующим законодательством и нормами СанПиН. При понижении температуры ниже нормы (18 градусов С)/повышении температуры, работодатель по предоставлению профкома может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.

9.1.16. Профком оказывает практическую помощь в обучении работников образования по вопросам охраны труда, осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.17. Профком оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти в суде.

9.1.18. Профком способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении образования, обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома учреждения, оказывает помощь в их работе.

РАЗДЕЛ 10

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны договорились:

- проводить совместную работу по укреплению здоровья работников учреждения, предоставлять им бесплатно спортивный зал, спортивный инвентарь;
- выделять средства из внебюджетных средств к рождению ребенка, ко дню свадьбы сотрудников;
- выделять средства из внебюджетных средств ко Дню пожилого человека и день Победы для поощрения неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию по старости;
- выделять средства из бюджетных средств (при наличии экономии), внебюджетных средств на юбилейный даты 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, из расчёта один должностной оклад работника у которого наступила юбилейная дата;
- по решению руководителя по заявлениям родственников может быть выплачена материальная помощь в связи со смертью бывшего работника учреждения — в сумме 5000 (пять тысяч) рублей;
- по решению Руководителя учреждения на основании заявления с приложенными к нему соответствующими документами Работнику производится выплата материальной помощи в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, матери, отца, брата, сестры, дочери, сына), а также в иных случаях тяжелого материального положения, стихийных бедствий и т.д. — в сумме 3000 (три тысячи) рублей.

10.2. Если работник в течение межотпускного периода (сроком один год) не находился на амбулаторном, стационарном лечении, подтверждаемой листком нетрудоспособности, не использовал отпуск без сохранения зарплаты или ученический отпуск, то он имеет право на три дополнительных оплачиваемых дня отпуска без замены и денежной компенсацией. Дополнительные дни отпуска можно использовать только в ближайший межотпускной период и по предварительному согласованию с Работодателем.

10.3. Работодатель совместно с Профкомом принимает решения о представлении присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников учреждения, рассматривает кандидатуры работников техникума на награждение грамотами ценными подарками и денежными премиями, в том числе представлять работников награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда», за долголетний добросовестный труд, имеющих трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и не менее 35 лет для женщин.

10.4. Работодатель обеспечивает по заявлениям работников своевременно оформление пенсий.

10.5. Работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры флюорографию в сроки, установленные работодателем и за его счет. Работодатель обязуется за период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4-месяцев из-за отсутствия соответствующей работы у работодателя производить оплату в размере не ниже размера минимальной заработной платы.

10.6. Работодатель обязуется при увольнении работников предпенсионного возраста, то есть за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, при реорганизации штата, уведомить территориальные органы занятости и территориальные организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.

РАЗДЕЛ 11

ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, соответствующих выборных органов определяются трудовым кодексом, законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым тарифным соглашением, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, коллективным договором (соглашением).

11.2. Стороны договорились:

- не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзовым органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий охраны труда, заработной платы.

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы в размере, установленном законодательством.

Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней после дня выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением Работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, членами которого они являются.

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

- члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом. Для выполнения общественной работы председателю предусматривается один методический день в месяц.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

- работникам, избранным (делегированным) на выборные должности профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равносенная работа (должность) в том же или согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года.

- сохранение за освобожденными профсоюзовыми работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантит и льгот, действуют в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных, полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено

увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке установленном трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего договора.

11.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий, награждений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;
 - применение систем нормирования труда;
 - массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения и другие вопросы.

РАЗДЕЛ 12

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями.

12.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Двусторонняя комиссия по контролю за соблюдением коллективного договора из числа представителей сторон, а также стороны самостоятельно.

12.3. Подведение промежуточных итогов работы сторон по выполнению Коллективного договора проводится не реже одного раза в год.

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Обязательства, содержащиеся во всем тексте договора, имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.

13.2. Администрация учреждения направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Стороны совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего договора, осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании один раз в год.

13.4. Стороны договорились:

- рассматривать в десятидневный срок все возникшие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров,

- использовать все возможные средства для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового договора могут быть начаты не менее чем за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1
К Коллективному договору
ГБПОУ «Улан-удэнский авиационный техникум»
на 2025-2027 гг.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, пользующихся правом дополнительного отпуска.

1. Директор и его заместители;
2. Руководители структурных подразделений;
3. Главный бухгалтер;
4. Бухгалтер;
5. Экономист;
6. Юрисконсульт;
7. Специалист отдела кадров;
8. Инспектор отдела кадров;
9. Слесарь — сантехник;
10. Электромонтер;
11. Водитель;
12. Специалист по охране труда;
13. Специалист по ГО и ЧС;
14. Специалист по закупкам;
15. Заведующая общежитием;
16. Начальник хозяйственного отдела;
17. Паспортист;
18. Инженер-программист;
19. Диспетчер;
20. Кастелянша;
21. Рабочий по обслуживанию зданий;
22. Заведующий хозяйством;
23. Заведующий производством;
24. Руководитель контрактной службы;
25. Делопроизводитель;
26. Инженер по ремонту;
27. Начальник отдела по связям с общественностью;
28. Специалист по связям с общественностью;
29. Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории).

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ
Комитет экономического развития
и туризма



БУРЯД УЛАС
УЛААН-УДЭ ХОТЫН ЗАХИРГААН
Эд засагай хүгжэлтын
ба аяншалгын хороон

Ленина ул., д.54, г. Улан-Удэ, 670000, тел.: (3012) 21-86-77, e-mail: ker@ulan-ude-eg.ru

№ 39 от 24.01.2025г.

ГБПОУ «Улан-Удэнский авиационный
техникум» г.Улан-Удэ» ул. Хоринская,
д.1г

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ сообщает, что Коллективный договор ГБПОУ «Улан-Удэнский авиационный техникум» г.Улан-Удэ» от 26.12.2024 зарегистрирован

«27» декабря 2024 года, регистрационный номер 287

При регистрации Коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Председатель Комитета

В.М. Жербанов