

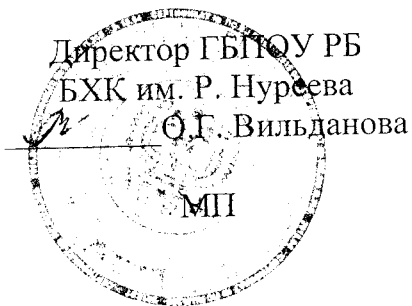
«Согласован»
в рамках приказа работы культуры
(наименование вышестоящего профоргана,
входящего в систему Федерации профсоюзов РБ)
Регистрационный № 16
" 11 " ноября 20 15 г.
дата регистрации коллективного договора

Руководитель вышестоящего профоргана
Вурманов А. В.
фамилия, имя, отчество
[подпись]
подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Башкирский хореографический колледж имени Рудольфа Нуреева
Российская Федерация, Республика Башкортостан, 450076, город Уфа,
ул. Свердлова, дом 38
на 2015 - 2018 год/годы

Представитель работодателя:



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
[подпись] З.С. Ахметзянова
МП

Утвержден на общем собрании
(конференции) работников
ГБПОУ РБ БХК им. Р. Нуреева
(наименование организации, филиала,
представительства, иного обособленного
структурного подразделения организации,
индивидуального предпринимателя)
" 16 " ноября 20 15 г.

Уфа 2015г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между Работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Башкирский хореографический колледж имени Рудольфа Нуреева (далее - Работники) и Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Республики Башкортостан Башкирский хореографический колледж имени Рудольфа Нуреева (далее– Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2. Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан Башкирский хореографический колледж имени Рудольфа Нуреева в лице директора, действующего на основании Устава (далее - Работодатель) и первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Башкирский хореографический колледж имени Рудольфа Нуреева (далее - первичная профсоюзная организация), действующая на основании Устава и представляющая, в установленном законодательством и Уставом профсоюза порядке, Работников, в лице ее Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующих его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию ГБПОУ РБ Башкирский хореографический колледж имени Рудольфа Нуреева Башкирской Республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза работников культуры (далее первичная профсоюзная организация) и ее Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза работников культуры, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых

споров и в других случаях, которые установлены ТК РФ, интересы всех Работников.

1.5. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию колледжа) денежные средства в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% месячной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников колледжа.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из положений Республиканского соглашения, Соглашения министерства культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры, Соглашения Министерства культуры РБ и Республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры, Конституций РФ, РБ, Трудового кодекса РФ. В случае если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями.

1.10. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками колледжа, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.11. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительного согласования в вышестоящем профсоюзном органе, направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел труда и социальной защиты населения МТ И СЗН РБ по Ленинскому району города Уфы.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.14. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.15. По итогам выполнения за полугодие и год Работодатель обязуется отчитываться перед Работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности организации и о выполнении коллективного договора.

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

1.17. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников колледжа, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов должностных лиц, через информационные стенды и др.).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества работы колледжа на основе улучшения и укрепления его материально-технической базы, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности колледжа, повышения культуры и дисциплины труда, материального состояния Работников, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже установленных;

2.1.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для качественного выполнения учебной и производственной программы;

2.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.1.4. Создавать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.1.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.1.6. Создавать условия для повышения квалификации Работников;

2.1.7. Представлять Профсоюзному комитету информацию:

– для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

– для заключения коллективного договора;

– для контроля над выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- о реорганизации или ликвидации колледжа;
- о введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах производственно- хозяйственной деятельности;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, настоящим коллективным договором.

2.1.8. представлять соответствующим органам по труду необходимую информацию для контроля над выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.1.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.1.10. сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

2.1.11. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.12. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.1.13. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.1.14. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.1.15. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления Рескома профсоюза работников культуры РБ по

устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2.1.16. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении колледжем, в формах:

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждения с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития колледжа;

- участия в разработке и принятии коллективных договоров;

- в иных формах, определенных ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе участие Председателя профкома в оперативных совещаниях, согласование назначения на должность руководителей;

2.1.17. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.18. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.19. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. способствовать устойчивой деятельности колледжа присущими профсоюзам методами, в т.ч. развитием творческого трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда;

2.2.2. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.3. представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.2.4. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.2.5. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде (включая законодательство об охране труда), коллективному договору, локальным

нормативным актам, в том числе, принятым без необходимого учета мнения (согласования) Профкома в случаях, установленных законодательством о труде, коллективным договором;

2.2.6. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.2.7. представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.2.8. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.9. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;

2.2.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.2.11. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.2.12. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.3. выполнять установленные нормы труда;

2.3.4. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам, а в случае причинения такового нести за это материальную ответственность в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы

(простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.3.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории колледжа.

2.3.9. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.4. принимать локальные нормативные акты;

2.4.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором, **Профсоюзный комитет имеет право:**

2.5.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам:

– для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

– для контроля над выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

– по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

– о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в колледже социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

– о реорганизации или ликвидации колледжа;

– о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

– о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

– об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- об итогах производственно- хозяйственной деятельности;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- о введении технологических изменений производства;
- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, настоящим коллективным договором.

2.5.2. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8. участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

2.6.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.6.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.11. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.12. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.13. внесение предложений по совершенствованию и рационализации учебного процесса.

2.6.14. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.15. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

3.2. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере минимальной заработной платы, установленной действующим законодательством.

3.3.2. оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда, включающего размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), компенсаций, стимулирующие и иные доплаты, которые принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом;

3.3.3. обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы;

3.3.4. при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя;

3.3.5. выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

3.3.6. выплачивать Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, компенсацию в течение месяца с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте;

3.3.7. оплачивать сверхурочные работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК (ст. 153 ТК РФ);

3.3.8. оплачивать из расчета средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), в остальных случаях время простоя не оплачивается;

3.3.9. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца на банковскую карточку Работника: 20 числа каждого месяца - аванс и 5 числа - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3.10. выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы. Информацию о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд выдавать по письменному заявлению работника;

3.3.11. Перечислять заработную плату по письменному заявлению Работников на указанные ими счета в банках;

3.3.12. производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат;

3.3.13. устанавливать по согласованию с Работником и Профсоюзным комитетом размер компенсации за износ (амортизацию) инструментов Работников, которые они используют для нужд организации, компенсации за использование личного автомобиля в служебных целях, если размер и порядок выплаты такой компенсации не установлены в централизованном порядке;

3.3.14. ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца;

3.3.15. не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

также Республиканским, отраслевыми, межотраслевыми, региональным, территориальными и иными соглашениями, коллективным договором.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме;

4.3.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.3.3. заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ, с учетом мнения Профсоюзного комитета;

4.3.4. ознакомить Работника, поступающего в БХК им. Р. Нуреева, с Уставом БХК им. Р. Нуреева и настоящим коллективным договором;

4.3.5. выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.3.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

4.3.7. рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией колледжа, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета;

4.3.8. в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствие пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников колледжа может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

4.3.9. разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа, ухудшения финансово-экономического положения колледжа, сокращения численности или штата Работников;

4.3.10. представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые

варианты трудоустройства.

4.3.11. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокими показателями качества и эффективности труда, квалификации. При равной степени качества, эффективности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

4.3.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

4.3.13. использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы колледжа для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений Работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками, совместителями;

4.3.14. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 2, 3) ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

4.3.15. содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

4.4.1. осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов колледжа, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

4.4.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных

представителей профсоюзной организации;

4.4.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4.4.4. обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.4.5. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в колледже;

4.4.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для преподавателей и концертмейстеров – не более 36 часов в неделю, установленных законом.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

5.4. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) Профсоюзного комитета.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.7. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже - 15°) право делать перерывы для обогрева. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ. Перерывы не должны превышать 30 минут через каждые 3 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате.

5.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

– преподавателям, концертмейстерам, воспитателям – 56 календарных дней;

– медицинским работникам – 36 календарных дней;

– остальным работникам – 28 календарных дней.

5.11. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

– ненормированный рабочий день – 3 календарных дня.

5.12. Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска по письменному заявлению Работника.

5.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

– женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчины, в одиночку воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

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

5.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.16. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

5.19. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.21. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака - до 3 дней;

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

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

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

- вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращение тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшение условий и охраны труда женщин;
- санитарно-бытовое обеспечение;
- улучшение экологической обстановки;
- обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль над выполнением мероприятий по охране труда возложить:

- от работодателя - на инженера по охране труда;
- от профсоюзного комитета – председатель профсоюзной организации колледжа.

6.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля над состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда. Финансирует

работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных лиц профсоюза по охране труда за счет собственных средств.

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

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

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется работодателю для принятия мер.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. разрабатывать и по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

6.5.4. проводить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности), медицинские осмотры. Лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к работе не допускаются;

6.5.5. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

6.5.6. проводить специальную оценку условий труда и последующую сертификацию организации работ по охране труда, с участием представителей первичной профсоюзной организации;

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

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

6.5.9. возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах в соответствии с действующим законодательством и учетом финансово-экономического положения Работодателя.

6.5.10. обеспечить полноправное участие первичной профсоюзной организации, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве;

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

6.5.12. предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей 4 часа рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка, обеспечить совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

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

6.5.14. создать фонд охраны труда;

6.5.15. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда по согласованию с Работодателем;
- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

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

6.5.17. регулярно (ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

6.5.18. обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке колледжа к работе в зимних условиях к 15 сентября;

6.5.19. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.5.20. организовывать экологические субботники;

6.5.21. организовать службу охраны труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.5.22. обеспечивать порядок и санитарно-гигиеническое состояние учебных помещений, кабинетов и т.п. в соответствии с правилами по охране труда;

6.5.23. обеспечивать в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях колледжа;

6.5.24. в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствия нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и технике безопасности выдавать предписания совместно с внештатными техническими инспекторами труда Профсоюзного комитета на ограничения (вплоть до остановки) работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя;

6.5.25. в случае нарушения соглашения по охране труда устанавливать персональную ответственность руководителей подразделений с компенсацией материального ущерба, нанесенного этим нарушением.

6.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

6.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в колледже;

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

6.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда и техники безопасности;

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

6.6.6. организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о

работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля;

6.6.7. организовать "Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда".

6.6.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профком вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.2.1. Закона РБ «О профессиональных союзах»).

6.6.9. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, уполномоченное (доверенное) лицо профсоюза по охране труда вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.7. Работник обязан:

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

6.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

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

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.

7.1. При регулировании труда женщин и мужчин с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться нормами ст.ст. 263-264 ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, законодательством Республики Башкортостан.

7.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

7.3.2. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), по их заявлению, от ночных смен;

7.3.3. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия;

7.3.4. предоставлять, по письменным заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы: в количестве 1 дня в месяц;

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

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организаций молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. развивать институт наставничества;

8.1.2. проводить встречи руководителей с молодежью;

8.1.3. оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере до 0,5 МРОТ при наличии средств за счет экономии фонда оплаты труда ;

8.1.4. организовать работу с молодыми семьями;

8.1.5. заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых специалистов, проведении производственной практики и стажировки преподавателей, концертмейстеров;

8.1.6. производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года.

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.;

8.2.2. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.2.3. 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 (ст. 173 - 177 ТК РФ) и т.д.).

8.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию;

8.3.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

8.3.3. вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

8.3.4. информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.3.5. проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

8.3.6. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов колледжа, успешно ведущих общественную работу;

8.3.7. оказывать материальную помощь молодым членам профсоюза.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. создавать и сохранять благоприятную морально-психологическую обстановку в коллективе, уважать права Работников;

9.1.2. оказывать единовременную материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении при наличии средств за счет экономии фонда оплаты труда:

- в связи с рождением ребенка в размере не менее 0,5 МРОТ;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере не менее 0,5 МРОТ;
- в связи со смертью близких родственников в размере не менее 0,5 МРОТ;
- в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере не менее 0,5 МРОТ;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) в размере не менее 0,5 МРОТ;

- родителю, в одиночку воспитывающему детей в размере не менее 0,5 МРОТ;
- родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства) в размере не менее 0,5 МРОТ;
- на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям в размере не менее 0,5 МРОТ;

9.1.3. оплачивать приобретение подарков из расчета 1 тысяча рублей на каждый подарок, а Профсоюзный комитет организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника (юбилеи со дня рождения, творческой, педагогической, трудовой деятельности);

9.1.4. предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;
- родителям первоклассников – 1 сентября – 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в жилом помещении - 3 дня.

9.1.5. Поощрять за безупречный труд в организации, при наличии средств за счет экономии фонда оплаты труда:

- при стаже работы не менее 10 лет в связи с 50-летием в размере – не менее 1-го оклада (тарифной ставки), 55-летием в размере не менее 1-го оклада (тарифной ставки), 60-летием в размере не менее 1-го оклада (тарифной ставки);

9.1.6. предоставлять возможность получения Работниками медобслуживания, консультаций в медицинском кабинете колледжа;

9.1.7. обеспечивать 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 Пенсионный фонд;

9.1.8. выплачивать ежегодное пособие ко Дню пожилых людей находящихся на пенсии работника при наличии средств.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. получать от Работодателя ежемесячную информацию о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд;

9.2.2. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;

9.2.3. осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов колледжа по личному составу;

9.2.4. активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. создавать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества;

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.2.2. организовать массовые мероприятия (вечера отдыха, Дни здоровья, День пожилого человека, День Победы для ветеранов, Новогодний утренник для детей преподавателей и сотрудников и пр.).

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления колледжа в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету колледжа о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 379, 380 ТК РФ).

11.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление Профсоюзного комитета о нарушении руководителем колледжа, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий

коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в Профсоюзный комитет.

11.6. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю колледжа, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют Комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

12.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором.

12.4. Работодатель обязуется:

12.4.1. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением;

12.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения;

12.4.3. представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, предусмотренную законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню;

12.4.4. безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, 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, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники;

12.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

12.4.6. распространять действующие в колледже социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных работников Профсоюзного комитета (ст. 375 ТК РФ);

12.4.7. предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа колледжа председателю Профсоюзного комитета с правом голоса (ст. 53 ТК РФ);

12.4.8. расследовать и учитывать в колледже все несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

12.4.9. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы удержанные из заработной платы Работников. В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их заработной платы по письменным заявлениям Работников;

12.4.10. гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

12.4.11. предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 2 часа в неделю,
- его заместителю 2 часа в неделю,
- уполномоченным Профсоюзного комитета по охране труда 2 часа в неделю,
- членам комиссии по трудовым спорам 2 часа в неделю.

12.4.12. освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов профкома, представителей профсоюзной организации в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

12.4.13. освобождать членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

12.4.14. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

12.4.15. Работники, избранные в профсоюзный комитет, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководители профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (Рескома профсоюза работников культуры).

12.4.16. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного органа, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

12.5. Профком обязуется:

12.5.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, настоящим коллективным договором;

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 в размере 1% своей заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ);

12.5.2. Защищать интересы, репутацию Учреждения, нести ответственность за рабочую атмосферу коллектива. Проводить общую политику совместно с руководителем.

12.5.3. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

12.5.4. осуществлять контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы Работникам;

12.5.5. совместно с Работодателем принимать решение о порядке расходования фонда экономии заработной платы;

12.5.6. 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.

12.5.7. совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 88 ТК РФ);

12.5.8. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

12.5.9. осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

12.5.10. участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации преподавателей, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

12.5.11. оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжёлой болезни, стихийных бедствий, смерти Работников и в других случаях;

13.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа, при реорганизации в форме преобразования.

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

13.4. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации ГБПОУ РБ БХК им. Р.Нуреева коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

28 *11/11/17*

Директор ГБПОУ РБ БХК им. Р. Нуреева

О.Г. Вильданова

