КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Нефтекамский педагогический колледж

На период с 27 октября 2015 – по 27октября 2018 года

От работодателя:

Директор ГБПОУ НПК

_____ Р. А. Гареев

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан
№ 59
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«16» 11 2015 г.
Регистрационный № 68
Подпись Хусаинов Ф.Х.

От работников:

Председатель первичной объединенной профсоюзной организации НПК

_____ Л. Р. Хакимова

Коллективный договор прошел регистрацию в Рескоме Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Регистрационный № 37 от «28» октября 2015 г.
Председатель

_____ С.Н. Пронина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Территориальном отделе Минтруда РБ по г. Нефтекамск
Регистрационный №___ от «___»_____201_г.
Начальник Территориального отдела Минтруда РБ по г. Нефтекамск

_____ Ф. Х. Хусаинов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж, и работниками ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на период с 27 октября 2015 – по 27 октября 2018 года.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной объединенной профсоюзной организации (далее – профком) Хакимовой Лилии Равильевны;

работодатель ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж в лице его представителя – директора Гареева Разифа Адгамовича (далее – работодатель).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомиться под расписку с текстовым коллективным договором всех работников образовательного учреждения в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым

законодательством, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работником в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договор, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляется в Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерство образования Республики Башкортостан.

1.17. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся положением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение производятся в порядке, установленном трудовым кодексам РФ для заключения коллективного договора, либо в порядке, установленном данным коллективном договором.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 27октября 2018 года включительно.

1.19. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.20. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до 3 лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективном договоре.

1.21. Настоящий коллективный договор имеет следующий перечень приложений;

Приложение № 1.

Правила внутреннего распорядка для работников НПК.

Приложение № 2

Соглашение по охране труда ГБПОУ НПК.

Приложение № 3.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение № 4.

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Приложение № 5.

Форма расчетного листка.

II.СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходов фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы колледжа и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

2.2.4. Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Взаимодействие работодателя с выбранным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательного учреждения профсоюзом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. С согласованием профкома производится :

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда работников учреждения (ст.144 ТК РФ);

-принятие правил трудового внутреннего трудового распорядка (100 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два или более часа (ст. 100 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

- принятие решений о временном введении режима неполного рабочего времени ни при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ).

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

2.5. С учетом мотивированного мнения профкома, производится расторжение трудового договора с рабочими являющегося членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение 1 года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8, ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью и обучающегося, воспитания (п.2ст.336 ТК РФ);

2.6. По согласованию с профкомом производится на основании решения профсоюзного актива колледжа.

- установление перечня должностей работником с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- представление (ходатайство) к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление (ходатайство) к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

1 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

2 -утверждение расписания занятий (ст. 10 ТК РФ);

2.7. Профком обязуется:

2.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

2.7.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

1 Охраной труда в образовательном учреждении;

2 Правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

3 правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

4 соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

5 -своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);

6 правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.7.5 Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.7.6. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

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

2.7.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

2.7.10. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.7.11. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.12. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.7.13. Организовать правовой всеобуч для работников учреждения.

2.7.14. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.7.15. Участвовать совместно с рескомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.7.16. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) по согласованию профкома.

2.9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта

коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.10. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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 или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и территориальным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

3.6. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и

третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

3.8. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.9. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.10. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.11. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

3.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии) в т.ч. в других местностях.

3.13. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

1 переезд работника на новое место жительства;
2 зачисление в образовательную организацию;
3 выход на пенсию;
4 необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
5 необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
6 изменение семейного положения работника

3.13.1. «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

3.14. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности.

3.15. Прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности.

3.15.1. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается,

если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.16.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с по согласованию профкома (ст.82 ТК РФ).

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

1 совмещающие профессии (должности) в данном учебном заведении (если человек работает на нескольких должностях, то он имеет преимущество перед работником, работающим на одной должности)
2 имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
3 применяющие инновационные методы работы;
4 совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
5 которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
6 одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
7 родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
8 председатели первичных профсоюзных организаций;
9 молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
10 имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

3.18.Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного

согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.19. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений в течение одного года.

3.20. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

4.1.4. Руководитель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.1.5. В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

4.1.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения

количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.1.7.Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.8. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

-педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;

-педагогам-организаторам;

-преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

4.1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.1.13. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

4.1.15. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.1.18. Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

4.1.19. Время зимних, а также время 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 в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения Профкома.

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

4.1.20. 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.

4.1.21. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения.

4.1.22. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа,

воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2.Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

4.2.3.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4.2.4.По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.2.5.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.6.Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.7.График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска, и оплачиваться в полном объёме при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

4.2.9.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.10. Педагогическим работникам учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере

образования.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем (директор образовательной организации, заместитель директора по воспитательной работе, главный бухгалтер, водитель) в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем составляет 3 календарных дня;

4.3.2 В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода- год.

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

- для сопровождения первоклассника в школу на День Знаний – 1 календарный день;

-работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1календарный день;

- для проводов детей в армию – 1календарный день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;

- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60 лет) со дня рождения – 1календарный день,

-работающим инвалидам -3 дня;

- иные семейные обстоятельства –до 3 календарных дней,

- не освобожденному председателю и бухгалтеру первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

4.4.Стороны договорились предоставлять дополнительные дни отдыха до 3 календарных дней работникам (в каникулярное время), проработавшим отчетный период без больничного листа, как дополнение к календарному отпуску.

4.5.Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.6.Стороны договорились о том, что учебная нагрузка, не выполненная в связи с праздничными днями не считается невыполнением нагрузки.

4.7.Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других

работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.9. 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.

4.10. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением отгула.

4.11 Дежурства на студенческих вечерах компенсируется предоставлением отгула в каникулярное время продолжительностью равной одному дню, кроме классных руководителей.

4.12. Для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук работникам организации по месту работы предоставляются отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев в порядке, установленном Положениями об аспирантах, докторантах и соискателях.

4.13.Профком обязуется предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

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

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2.2 Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Локальный акт № 82).

5.2.3. При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи (Локальный акт № 84).

5.2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Локальный акт № 83).

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.5. При разработке учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений.

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

5.2.7. Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

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

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

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

5.2.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной

для работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, на котором выполняется работа, включенная в Перечень, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

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

5.2.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период – год.

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

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

5.2.14. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются положением об оплате труда учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам являются обязательными.

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

предусмотренных разделом 8 Положения об оплате труда работников ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж.

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

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

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

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

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

5.2.21. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку согласно Положению о порядке установления стимулирующих выплат (Локальный акт № 83)

5.2.22. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется Положении о порядке установления стимулирующих выплат (Локальный акт № 83)

5.2.23. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы в педагогическом колледже - за 1-ю половину месяца- 20 числа текущего месяца, 2-ю половину – 5 числа следующего месяца за отчетным.

5.2.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.2.25. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.2.26. Время приостановки работником работы в связи с проведением

капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

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

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

5.2.29. Работодатель осуществляет 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, ежемесячно информирует застрахованных лиц, работающих в учреждении, о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную части трудовой пенсии через расчетные листки по заработной плате. Обеспечивает сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

5.2.30. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению работников совместно с профсоюзным комитетом организуют проведение технической инспекцией труда профсоюзов независимой экспертизы условий труда.

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

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

3 при изменении (увеличении) стажа работы в образовательном учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада;

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

5 при получении образования или восстановлении документов об образования – со дня представления соответствующего документа;

- при наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.32. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма

расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (Приложение № 5)

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

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

5.3. Наполняемость групп, установленная приказом Министерства образования и науки РФ № 464 от 14.06.2013г. «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ) - по соглашению сторон трудового договора.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.2.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в 3года за счет средств учреждения.

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

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы

(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

6.3.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации с участием профкома.

6.3.6. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников не реже 1 раза в три года.

6.3.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017годы.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета

	либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки Общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР,ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации.
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

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

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
-длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,

- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на срок 3 года.

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников, работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.5. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются руководителем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VIII. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 2)

8.1. Работодатель:

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

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

8.1.3. Организует и контролирует проведение специальной оценки по условиям труда.

8.1.4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 2).

8.1.5. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложение №3)

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

8.1.7. Проводит расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Ст.212 ТК РФ.

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

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

8.1.10. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17⌗С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14⌗ С и ниже в помещении занятия прекращаются.

8.1.11. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

8.1.12. Информирует работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

8.1.14. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда и проводят мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа.

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

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

8.2.1. Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

8.2.2. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

8.2.3. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.2.4.Составляет расписание уроков (занятий) с учетом целесообразности и максимальной экономии времени учителя с предоставлением по возможности свободного дня для методической работы и повышения квалификации, расписание уроков согласовывать с профсоюзным комитетом;

8.3. Профком:

8.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

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

8.3.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

8.3.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.3.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

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

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

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

8.4. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда по итогам учебного года выплачивать единовременное вознаграждение 15% от оклада (из фонда экономии денежных средств) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.3 Педагогическим работникам, направленным не повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

9.2.4. Работодатель устанавливает аспирантам доплату 10 процентов к ставке (окладу) и единовременную выплату до 10 000 (десяти) тысяч рублей, защитившим кандидатскую диссертацию (при наличии внебюджетных средств).

9.2.5 Работодатель премирует преподавателей подготовивших победителей городских, республиканских, всероссийских олимпиад (1 –е, 2-е, 3-е места) (при наличии средств).

9.2.6. Работодатель производит материальные выплаты за счет средств учреждения (при наличии средств):

- работникам, имеющие многодетные семьи и низкий уровень дохода;
- при выходе на пенсию;
- впервые вступающим в брак;
- при рождении ребенка;
- при похоронах близких родственников;
- при длительном заболевании (более 1 месяца);
- других особых случаях.

Суммы определены в Положении об оказании материальной помощи (Локальный акт №84 ГБПОУ НПК)

9.2.7. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет,

предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

9.2.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

9.3.Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

9.4. Оплату командировочных расходов производить с сохранением заработной платы за текущий месяц.

9.5. Оплачивать проездные билеты для работников, которые имеют разъездной характер работы, по утвержденному администрацией списку, по согласованию с профкомом, за счет внебюджетных средств.

9.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

9.7. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

9.8. Работодатель обязуется:

9.8.1. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере оклада (ставки), при наличии средств.

9.8.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

9.8.3. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности выделять

средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников и студентов..

9.8.4. Предоставлять помещение столовой без арендной платы сотрудникам и преподавателям колледжа для проведения торжественных вечеров.

9.9. Профком обязуется:

9.9.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов или операций.

9.9.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения Согласно смете доходов и расходов ПО ПО НПК на текущий финансовый год.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНИТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны:

10.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.1.2. Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

10.1.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

10.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

10.2.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере оклада (при наличии денежных средств).

10.2.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.3. Работодатель:

10.3.1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет.

10.3.2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и(или) среднего профессионального образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности в учреждении, единовременную стимулирующую выплату в размере, указанном в Положении о стимулирующих выплатах (Локальный акт № 83 ГБПОУ НПК)

10.3.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со

дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы при соответствии специальности по диплому.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

11.2. Работодатель:

11.2.1 Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

11.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью не менее 8 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства, средства связи, компьютерную технику и др.

11.2.3. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

11.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

11.3 Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не

освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

11.3.1. Члены профкома, 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.

11.3.2. Члены профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирского рескома Профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.3.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производиться в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

11.4. Стороны:

11.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым соглашением;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации и бухгалтеру устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 1000 рублей.

11.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

11.4.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность

профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

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

10.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.(ст.43 ТК РФ)

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

10.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом ПО ПО НПК

10.7. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в реском Профсоюза и орган управления образованием МО РБ.

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

Приложение №1

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ ГБПОУ НЕФТЕКАМСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Трудовая дисциплина в педагогическом колледже основывается на сознательном выполнении работниками своих трудовых обязанностей. Соблюдение дисциплины в труде - первейшее правило поведения каждого члена коллектива педагогического колледжа.

Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2.Настоящие правила внутреннего распорядка имеют цель способствовать воспитанию у членов коллектива добросовестного отношения к труду, дальнейшее укрепление трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению эффективности учебного процесса.

1.3.Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка решаются администрацией учебного заведения, в пределах представленных ей прав, в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правил внутреннего распорядка - совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом педагогического колледжа.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

2.1 Прием на работу работников осуществляется в соответствии со ст. 67 ТК РФ по трудовому договору. Порядок приема, перемещения и увольнения работников определяется нормами действующего трудового законодательства с учетом специфики для отдельных категорий работников, установленный в законодательном порядке и Уставом.

2.2 Условия договора не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Прием на работу оформляется приказом по колледжу и объявляется работнику под расписку.

2.3 При приеме на работу работодателю необходимо предоставить следующие документы:

- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- трудовую книжку (кроме лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые);
- военный билет (для военнообязанных);
- документ об образовании;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- справку о судимости;

2.4 Совместители представляют выписку из трудовой книжки, заверенную работодателем по месту основной работы.

2.5 Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем. Условия работы не могут быть ниже условий, гарантированных законодательством.

2.6 После подписания трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника.

2.7 Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а также работника, переведенного на другую работу, работодатель обязан:

- ознакомить с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;
- ознакомить его с правилами внутреннего распорядка;
- ознакомить с Коллективным договором;
- проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другими правилами пользования служебными помещениями.

2.8 На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

2.9 На работников заполняется личная карточка Ф.Т.-2. Личное дело, личная карточка хранятся в данном учебном заведении.

2.10 Перевод работников на другую работу в этом же учебном заведении осуществляется только с письменного согласия работника. (ст. 72.п.2 ТК РФ).

2.11 В связи с изменениями в организации работы колледжа и организации труда в ней (изменение количества групп, учебного плана, режим работы, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.д.), допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существующих условий и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение учебной нагрузки, в том числе установление или отмена дополнительных видов работ (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и др.), совмещение профессий, а также изменение других условий труда, работник должен быть поставлен в известность об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Отношение работника колледжа и работодателя регулируются трудовым договором, заключенным на неопределенный срок

В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть его досрочно, кроме случаев невозможности выполнения работы работником в виду его болезни или инвалидности, другим уважительным причинам (п. 8 ст. 72 ТК РФ).

2.12 К педагогической деятельности в колледже не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица,

имеющие судимость на определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состав преступлений устанавливаются законом.

2.13 Продление договора может быть произведено по основаниям, предусмотренным договором и действующим законодательством.

Работники педагогического колледжа имеют право расторгнуть договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, а администрация колледжа обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Расторжение договора по инициативе администрации колледжа не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета колледжа, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и Уставом колледжа.

Увольнение преподавателя в связи с сокращением учебной нагрузки производится только после окончания учебного года.

Прекращение действия договора оформляется приказом по колледжу.

2.14 В день увольнения работника администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и пункта закона.

Днем увольнения считается последний день работы (дата, указанная в приказе).

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА КОЛЛЕДЖА

1. Все работники колледжа обязаны:

– работать честно и добросовестно;

– соблюдать дисциплину труда (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать рабочее время для выполнения порученного дела, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации);

– полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

– беречь и укреплять государственную собственность, эффективно использовать оборудование, аппаратуру, станки, инвентарь и т.д.

– вести себя достойно, соблюдать общественный порядок, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

– систематически повышать свою деловую квалификацию.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ КОЛЛЕДЖА

1. Администрация колледжа обязана:

– организовать труд преподавателей и других сотрудников колледжа так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место;

– своевременно давать работникам задания, обеспечивать их всеми необходимыми материалами, учебными пособиями, оборудованием, создавать здоровые

и безопасные условия труда;

– создавать условия труда для улучшения качества подготовки с учетом требований современной науки и техники и перспектив их развития; организовать изучение и внедрение передовых методов обучения и приемов труда;

– своевременно рассматривать и внедрять предложения преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы учебного заведения; проводить в жизнь решения педагогического Совета и Совета колледжа; поддерживать и поощрять лучших работников колледжа;

– внедрять своевременные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм; обеспечивать условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников учебного заведения;

– контролировать соблюдение работниками всех требований, инструкций по технике безопасности, санитарии и противопожарной безопасности;

– обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам учебного заведения; сообщать преподавателям в конце учебного года их годовую нагрузку в новом учебном году;

– выдавать заработную плату преподавателям и другим работникам колледжа в установленные сроки;

– обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации преподавателей и других работников колледжа;

– внимательно относиться к нуждам и запросам работников учебного заведения.

Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Для педагогических работников:

Понедельник – суббота:

Согласно расписанию занятий, плану работы учреждения и личному плану работника (п.5.2 ПВТР).

Перерыв на обед - согласно расписанию уроков и обедов на разных курсах.

Для сотрудников колледжа:

Начало работы 8.00. час.

Конец работы 17.00. час.

Перерыв на обед 13.00. - 14.00. час.

5.2. Рабочее время преподавателя определяется расписанием учебных занятий, а также планами учебной, методической и воспитательной работы учебного заведения.

5.3. Администрация колледжа организует учет явки на работу и уход с нее работников учебного заведения, работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, не допускаются к работе в данный рабочий день. В случае неявки на работу по болезни работники колледжа обязаны представить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением.

5.4. Учебные занятия в колледже проводятся по расписанию учебных занятий, составленному в соответствии с учебными планами и утвержденному директором

колледжа.

5.5. До начала каждого учебного занятия преподаватели должны подготовить необходимые учебные пособия, оборудование и принадлежности.

5.6. Надлежащую чистоту и порядок во всех служебных помещениях и коридорах обеспечивает технический персонал в соответствии с установленным порядком.

5.7. Запрещается в рабочее время:

– отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных занятий;

– созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.8. Каждый работник колледжа может уйти с работы в рабочее время по делам службы, по болезни или по какой-либо другой уважительной причине только с разрешения директора колледжа или его заместителей.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников учебного заведения.

5.10.За благоустройство в учебных и служебных помещениях (наличие исправной мебели и оборудования, поддержание нормальной температуры, исправность освещения и т.п.) несет ответственность заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

За содержание в исправности оборудования лабораторий и кабинетов, подготовку учебных материалов к занятиям несут ответственность заведующие кабинетами и лабораториями.

5.11.В учебных мастерских, лабораториях и учебных кабинетах должны быть вывешены инструкции по технике безопасности и охране труда.

5.12.Ключи от всех учебных помещений должны находиться у дежурного охраны колледжа.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение своих обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе для преподавателей и других работников колледжа установлены следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) премирование;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение Почетной Грамотой

Премирование производится на основании «Положения о премировании работников Нефтекамского педагогического колледжа».

6.2. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и званию лучшего работника по профессии.

7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применения мер общественного воздействия.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация колледжа применяет следующие взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может применяться за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него должностными инструкциями и правилами внутреннего распорядка, и при условии, если к нему ранее уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин.

7.4. Под прогулом понимается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня (в т.ч. отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня). Срыв преподавателем, предусмотренных учебным расписанием на данный день занятий без уважительных причин также считается прогулом.

Появление на работе в состоянии алкогольного и наркотического опьянения считаете прогулом.

7.5. Порядок применения дисциплинарных взысканий определяется действующие законодательством;

7.6. Дисциплинарное взыскание налагается директором колледжа и объявляется провинившемуся в приказе под роспись в трехдневный срок.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения срока, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Приложение №2

Утверждаю:
Директор ГБПОУ НПК
_____ Гареев Р.А.
«____»_____2015г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ГБПОУ НЕФТЕКАМСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

Администрация и профсоюзная организация работников ГБПОУ Нефтекамский педагогический колледж заключили настоящее соглашение о том, что в 2015 году руководство педагогического колледжа обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Мероприятия	Стои-мость	Ответственный исполнитель	Срок исполнения
1.	Обеспечить проведение всех инструктажей с работниками ГБПОУ НПК в соответствии с положением № 435 от 6.12.1995 г.	-	Специалист по охране труда Низамова Э.А.	2 раза в год
2.	Провести проверку знаний по общим вопросам охраны труда в соответствии с положением о профессиональной подготовке.	-	Специалист по охране труда Низамова Э.А.	1 раз в 3 года
3.	Провести инструктаж сотрудников педколледжа по электробезопасности в пределах занимаемой должности.	-	Администрация	Первая неделя сентября
4.	В целях подготовки к учебному году провести необходимый ремонт во всех учебных кабинетах	200,0	Заведующий хозяйством Низамова Э.А., Заведующие кабинетами	В течение года
5.	Обеспечить все службы, учебные классы необходимыми инструкциями по ОТ и ТБ, безопасной эксплуатации оборудования по видам работ и профессий	20,0	Специалист по охране труда Низамова Э.А.	В течение года

6.	Обеспечить работников колледжа спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно соответствующих норм.	30,0	Директор Гареев Р.А.	В течение года.
7.	Обеспечить за счет средств колледжа обязательные периодические медицинские осмотры работников	61	Директор Гареев Р.А.	В течение года
8	Оформить уголки по охране труда во всех кабинетах в соответствии с требованиями норм.	-	Зав. кабинетами, специалист по охране труда Низамова Э.А.	В течение года
9.	Провести инструментальное измерение параметров опасных и вредных производственных факторов, оценку фактического состояния условий труда на рабочих местах для проведения специальной оценки условий труда. С последующим представлением отчета о проведении специальной оценки условий труда	31.2	Директор Гареев Р.А., специалист по охране труда Низамова Э.А., председатель профкома Хакимова Л.Р.	В течение года
10.	Организовать работу комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда	-	Директор Гареев Р.А., председатель профкома Хакимова Л.Р.	В течение года
11.	Производить разъяснительную работу и контроль среди работников по вопросам охраны труда.	-	Директор Гареев Р.А., Специалист по охране труда Низамова Э.А.	В течение года
12.	Защищать интересы членов трудового коллектива в рамках действующего законодательства.	-	Директор Гареев Р.А., председатель профкома Хакимова Л.Р.	В течение года

13.	Согласно коллективного договора производить дополнительную оплату за тяжелые условия	до 15% от должн. оклада	Администрация	В течение года

14.	Приобрести аптечки медицинские, пожарный инвентарь моющие и дезинфицирующие средства	50,0	Администрация	В течение года

Контроль за выполнением Соглашения:

1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

2.Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

Приложение № 3

Утверждаю:
Директор ГБПОУ НПК
_____Гареев Р. А.
«____»_____2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1.	Зав. мастерской	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Лаборант всех наименований	При занятости в химических и технологических лабораториях: - халат х/б, - фартук прорезиненный с нагрудником, - перчатки резиновые, - очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурный дежурный
3.	Рабочий по обслуживанию	- костюм х/б, - рукавицы комбинированные при занятости на мокрых участках работ дополнительно: - сапоги резиновые при выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств, - костюм брезентовый, - перчатки резиновые, - противогаз шланговый	1 на 9 месяцев 12 пар 1 пара 1 на 1,5 года дежурные дежурные
4.	Сторож (вахтер)	Халат х / б	1
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	- халат х / б, - рукавицы комбинированные при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - галоши,	1 6 пар 1 пара 2 пары

		- перчатки резиновые	
6.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- полукомбинезон х/б, - перчатки диэлектрические, - галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
7.	Водитель	- куртка на утепляющей подкладке, - перчатки х/б, - костюм х/б	Дежурная 2 пары 1
8.	Библиотекарь	При работе в книгохранилищах: - халат х/б	1
9.	Слесари	Рукавицы (перчатки)	1
10.	Повар	Халат х/б, колпак	1, 1

Приложение № 4

ПЛАН

оздоровительно-профилактических мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Контроль за соблюдением графика очередности отпусков членов коллектива колледжа.	В теч. года	Администрация Профком
2.	Содействие в обеспечении нуждающихся санаторно-курортным лечением.	В теч. года	Администрация Профком
3.	Организационная работа по обеспечению летнего отдыха детей сотрудников.	Май – август	Администрация Профком
4.	Участие в городских спортивных мероприятиях	В теч. года	Администрация Профком
5	Участие в городских конкурсах, смотрах и т.д.	В теч. года	Админитсрация Профком
6	Проведение оздоровительно - культурных мероприятий: –1 проведение Дня здоровья; –2 участие в туристических слетах; –3 проведение культурно-массовых выездов на природу; –4 участие в республиканских спортивных мероприятиях среди ссузов	В теч. года	Администрация Профком

Приложение №5

Форма расчетного листка

Ф.И.О. таб №

Подразделение Административно-управленческий персонал

Должность
Категория персонала .Общеотраслевые и служ. ур.
Норма времени

	Расчеты в месяц/год
Б_Ок	00
Проф	00
Стим	00
Пн13	00
Стим	00
АвФО	00
Р/К	00
Удержано:	00
Начислено:	00
ФСС	00
ФОМС	00
ПФРС	00
ФССн	00
Отчислено:	00
К выдаче:	00
Зачтено:	00
Общая сумма дохода	00
Сумма вычетов за	00
Сумма налога за	00
Общая сумма дохода	00
Сумма вычетов за	00
Сумма налога за	00

Пронумеровано, прошнуровано 46 листов

Председатель ПОПО: Л. Р. Хакимова

М.П.

Пронумеровано, прошнуровано 46 листов

Директор: Р. А. Гареев
Председатель ПОПО: Л. Р. Хакимова

М.П. М.П.

Пронумеровано, прошнуровано 46 листов

Директор: Р. А. Гареев
Председатель ПОПО: Л. Р. Хакимова

М.П. М.П.

Пронумеровано, прошнуровано 46 листов

Директор: Р. А. Гареев
Председатель ПОПО: Л. Р. Хакимова

М.П. М.П.