ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
Общественная организация
Республиканская организация
Башкортостана Общероссийского
профсоюза работников автомобильного
транспорта и дорожного хозяйства
«___» _____ 2026 г. № 3

Председатель _____ Давлетшин М. Ф.

СОГЛАСОВАН:
Работодатель:

Директор ГБПОУ УАТК

_____ Ибрагимов Р. Р.

«16» марта 2026 г.

УТВЕРЖДЕН:
Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ УАТК

_____ Курочкин Ю. А.

«16» марта 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Уфимский автотранспортный колледж

на 2026 - 2029 годы

Утвержден
на собрании (конференции) работников
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Уфимский автотранспортный колледж

«19» февраля 2026 г. (прот. № 3)

Уфа 2026

Филиал ГКУ РЦЗН по Октябрьскому району города Уфы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«22» апреля 2026г.
Регистрационный номер 88
Подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Уфимский автотранспортный колледж и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Уфимского автотранспортного колледжа (далее - Колледжа установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: - работники Колледжа, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Курочкина Юрия Александровича (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя -директора Ибрагимова Радмира Раифовича (далее – работодатель, руководитель).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.20. Настоящий коллективный договор заключается на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонам.

1.21. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора, либо по заключению соглашения о продлении срока действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет, должны быть начаты не позднее 01 октября 2028 года.

1.22. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно работниками и/или через профком:

-участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах, в том числе:

-учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором;

-проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение представительным органом работников планов социально- экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

-участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором;

-иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, Иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.23.Работодатель запрашивает мотивированное мнение профкома по проектам приказов по сокращению штатов; положениям и мероприятиям по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, охраны труда, развития социальной сферы.

1.24. Работодатель не реже двух раз в год информирует работников, их представителей о выполнении договора, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляют в Федерацию профсоюзов РБ, объединение работодателей РБ, Правительство РБ информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом, ПВТР и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже, касающихся его трудовой деятельности.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенным с работником, могут предусматриваться условия обиспытании до трех месяцев с учетом качества выполняемой работником деятельности, о том, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника как не выдержавшим испытание (ст. ст. 70,71 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается с учетом мнения профкома в соответствии с действующим законодательством, регулирующим вопросы продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается по представлениям заведующих кафедрами руководителем Колледжа. Эта работа завершается до начала учебного года. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их ориентировочной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. Уменьшение объема учебной нагрузки возможно только при сокращении числа студентов и групп в Колледже, а также в связи с уменьшением количества часов по учебному плану. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Изменение объема учебной нагрузки преподавателей по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда производится в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже и совместителям, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.10. Изменение существенных условий труда допускается на новый учебный год в связи с изменением учебного плана, количества учебных групп или количества обучающихся. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается лишь при соблюдении норм ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

2.11. Расторжение трудового договора осуществлять на основе ТК РФ (ст.ст.77 - 84).

2.12.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя проводить с учетом мнения профкома, согласно действующему законодательству.

Работодатель обязуется:

2.13. Обеспечивать соблюдение квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

2.14. Использовать здания и материально техническую базу Колледжа в целях развития учебно-воспитательного процесса. Оказывать платные дополнительные образовательные услуги в соответствии с действующим законодательством и Уставом Колледжа.

2.15. Не вводить режим работы учреждения, который бы вел к снижению уровня социально-экономического положения работников.

2.16. Обеспечивать работникам необходимую материальную базу (приборы, наглядные технические средства обучения, запасные части и инструмент, строительные,сантехнические и электротехнические материалы), повседневно создавать условия труда, исключающие производственный травматизм, условия обеспечения экономии энергоресурсов.

2.17. Проводить работу по сохранению плана приема на бюджетной основе.

2.18. Производить единовременные выплаты работникам Колледжа, проработавшим в Колледже не менее 15 лет:

- при достижении пенсионного возраста и одновременного прекращения трудовых отношений
- трехкратный размер должностного оклада, согласно действующему штатному расписанию;
- при достижении пенсионного возраста или получении пенсии по инвалидности продолжившим трудовые отношения
- один должностной оклад, согласно действующему штатному расписанию; работающим пенсионерам, впервые увольняющимся через определенный промежуток времени
- двукратный размер должностного оклада, согласно действующему штатному расписанию;
- уходящим на пенсию по инвалидности - трехкратный размер должностного оклада, согласно действующему штатному расписанию.

Работники обязуются:

2.17. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, инструкции по охране труда, своевременно выполнять приказы и распоряжения администрации, другие локальные акты Колледжа.

2.18. Повышать свой профессиональный уровень, в своей деятельности руководствоваться Уставом, ПВТР и другими локальными актами Колледжа.

2.19. Владеть и применять в практической деятельности новые методы, приемы и средства обучения, обеспечивающие вариативность образовательного процесса, формирование и развитие познавательной и коммуникативной культуры обучающихся. Соблюдать этические нормы поведения, содействовать становлению и поддержанию в коллективе позитивного морально-психологическою климата.

2.20. Беречь имущество Колледжа, рационально расходовать энергоресурсы (электричество, воду, тепло, ГСМ). Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенические правила.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком и работников 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). (Критерии массового увольнения определяются в отраслевом и (или) Республиканском соглашении).

3.2. Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3.В случае массового высвобождения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

Стороны договорились:

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники предпенсионного возраста за 2 года до наступления срока ухода на пенсию;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации

3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации по ст. ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа, определяет перечень необходимых и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив Колледжа.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить повышение квалификации работников педагогического состава не реже чем один раз в три года, а остальных работников по мере необходимости.

Стороны договорились:

4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых мест (новые предметы по учебному плану) осуществлять опережающее обучение/переподготовку высвобождаемых работников, предоставлять возможности для освоения новых предметов.

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации, 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки согласно ст. 187 ТК РФ и «Положению о служебных командировках ГБПОУ УАТК».

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

4.6. Предоставлять однократно отпуск для написания научной работы на соискание ученой степени (до 1-го месяца) с сохранением заработной платы.

4.7. Обеспечивать проведение аттестации педагогических и руководящих работников Колледжа в соответствии с «Положением об аттестации педагогических и руководящих работников ГБПОУ УАТК на соответствие занимаемой должности».

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились:

5.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется ПВТР, Уставом Колледжа, трудовым договором, а также учебным расписанием. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать количество часов, за которые работнику выплачивается базовый оклад, соответствующий установленной квалификационной категории.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается пятидневная рабочая неделя, в течение которой продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов.

5.3. Для преподавательского состава по расписанию учебных занятий устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.4. С целью обеспечения учебного процесса рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщикам служебных помещений, водителям может устанавливаться гибкий, скользящий график не более 40 часов в неделю.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
-по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Расписание учебных занятий в Колледже доводится до работников не позднее, чем за 3 дня до начала занятий. Расписание составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности не допускающего перерывов более двух астрономических часов между занятиями. Занятия вне расписания проводятся только с разрешения учебной части.

5.7. Всем работникам Колледжа предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.9. Привлечение работников Колледжа к работе, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом, ПВТР допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.10. Графики ежегодных отпусков для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников составляются и утверждаются не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 123 ТК РФ.

5.11. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается для работников в 28 календарных дней и 56 календарных дней для педагогических работников.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Работнику, имеющему детей в возрасте от 6 до 10 лет, предоставляется по его заявлению, один выходной день без сохранения заработной платы: 1 сентября (либо иной календарный день, в который проводится День знаний в общеобразовательных учреждениях).

5.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.14. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работе с вредными условиями труда по результатамспециальной оценки условий труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.15. В соответствии со ст. 101 и 119 ТК РФ работникам Колледжа за выполнение дополнительной нагрузки, эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем, и количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- директор Колледжа, заместитель директора Колледжа - 3 (три) календарных дня;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер - 5 (пять) календарных дней;
- заведующие учебными отделениями - 3 (три) календарных дня:
- водитель, главный инженер - 3 (три) календарных дня:
-делопроизводитель - 3 (три) календарных дня;

6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Производить оплату и стимулирование труда строго в соответствии с ТК РФ, действующим «Положением об оплате труда ГБПОУ Уфимский автотранспортный колледж» и иными локально-нормативными актами.

6.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Не менее 50% поступающих внебюджетных средств за обучение студентов коммерческих групп направлять на оплату труда работников с учетом количественного состава каждого подразделения, качества работы, согласно соответствующему Положению.

6.4. Устанавливать заработную плату согласно ст. 129 и 133 ТК РФ не ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), которая включает в себя:

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

-стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в случае принятия решения об их выплате и наличия экономии по фонду оплаты труда.

6.5. Выплачивать отпускные выплаты не позднее, чем за три дня до начала ежегодного отпуска.

6.6. Производить надбавки и доплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

6.7. Обеспечить обязательную выдачу каждому сотруднику расчетного листа по заработной плате с указанием всех видов начислений и удержаний.

6.8. Заработную плату перечислять в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. С письменного заявления работника возможно изменение порядка выдачи заработной платы.

6.9. Замещение учебных часов преподавателей оплачивать согласно квалификационной категории замещающего преподавателя. Остальным сотрудникам Колледжа совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы оплачивать согласно ст. 151 ТК РФ.

6.10. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования сотрудникови иных критериев, влияющих на изменения оплаты труда.

6.11.Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты, принимать с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Профком:

6.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения базовых окладов работников, выплаты им заработной платы со всеми компенсациями, пособиями и надбавками.

6.13. Осуществляет контроль за ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа, представления основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в порядке, установленном законодательством РФ от индивидуальном персонифицированным

учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

Стороны договорились:

6.14. Начисление заработной платы производить на основании Положения об оплате труда.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и руководитель Колледжа.

6.16. Экономию фонда оплаты труда направлять на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи работникам.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Организовать прохождение работниками обязательных профилактических медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Предоставлять спортивные помещения для проведения оздоровительных мероприятий в удобное для работников время с учетом образовательного процесса.

7.3. Предоставлять возможность работникам 1 раз в год, по заявлению, использовать транспорт Колледжа бесплатно, за исключением оплаты за горюче - смазочные материалы.

7.4. Обеспечивать своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионное обеспечения, включая льготное, а также полное своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд России.

7.5. Предусматривать (с учетом производственных условий) меры социальной защитыженщин, в том числе применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели женщинам, имеющим детей до 14 лет.

7.6. Проводить работу совместно с государственным учреждением - Региональным отделением Социального фонда России по частичному финансированию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Представлять председателю первичной профсоюзной организации свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей и защиты интересов работников.

Профком обязуется:

7.8. Создать банк данных об малообеспеченных семьях работников - членов профсоюза, включая: тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетных семей и других с целью оказания адресной социальной поддержки из средств профсоюзного бюджета.

7.9. По заявлениям членов профсоюза может оказывать материальную помощь работникам из средств профсоюзного бюджета в размере МРОТ, при наличии средств.

7.10. Организовать работу по обеспечению летнего отдыха детей работников - членов профсоюза. Организовать спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу сотрудников Колледжа, являющихся членами профсоюза.

7.11. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, проводить необходимую организационную работу по обеспечению санаторно-курортного лечения.

7.12. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета и отчитываться перед членами профсоюза - на собрании первичной профсоюзной организации Колледжа 1 раз в год.

7.13. Ходатайствовать перед вышестоящими организациями об улучшении жилищно-бытовых условий работников Колледжа.

7.14. Систематически (1 раз в полгода) анализировать временную нетрудоспособность и разрабатывать меры по ее снижению.

7.15. Поддерживать связь с ветеранами Колледжа, организовывать их поздравление с праздниками.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Обязанности работодателя:

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан:

-создать и обеспечить функционирование комитета (комиссии) по охране труда, утвердить Положение о комитете (комиссии) по охране труда;

-обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создать и контролировать работу системы управления охраной труда;

-применять прошедшую обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым наработах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечить проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

-обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию

проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Социального фонда России, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- проводить обучение работников по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

-создать и обеспечить функционирование аттестованной комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

-организовать кабинет по охране труда:

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2. Возмещает вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.3. Возмещает расходы на погребение, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти работника, наступившей вследствие профессионального увечья либо профессионального заболевания.

8.4. Создает за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

Профком:

8.5. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

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

8.7. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

8.8. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности виновных в нарушении требований охраны труда.

8.9. Обращается в республиканскую организацию профсоюза работников за защитой интересов работников (вплоть до судебных органов), пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

9. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Решать вопросы о награждении работников, присвоении им почетных званий по представлениям заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя, а также на Собрании трудового коллектива, Совете колледжа или Педагогическом Совете.

9.5. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности работников, обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально - экономические права и интересы работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

9.6. Предоставлять председателю профкома 1 день в месяц, свободный от работы, длявыполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы.

9.7. Направлять на профсоюзное обучение председателя первичной профсоюзной организации по вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства и сохранением заработной платы в течение 2-3 дней в календарном году по вызову Рескома Профсоюза.

9.8. Работодатель ежемесячно перечисляет членские профсоюзные взносы в размере 100% на расчетный счет Общественной организации Республиканской орган Башкортостана Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

9.9 Работодатель представляет профсоюзному комитету на период действия коллективного договора помещение для проведения профсоюзных собраний, при необходимости - автотранспортные средства, а также возможность бесплатно пользоваться телефонами, множительной техникой.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ н.2, и.36 и п.5) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ).

9.11. Профком имеет право вносить предложения о принятии мер по соблюдению трудового законодательства и социально-экономическим вопросам развития колледжа. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и сообщать мотивированные ответы первичной профсоюзной организации.

9.12. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав первичной профсоюзной организации и содействие в ее деятельности. Должностные лица колледжа за нарушение прав и противодействие профсоюзной деятельности несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.13. Работодатель и первичная профсоюзная организация осуществляют контроль за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка.

Профком обязуется:

9.14. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников-членов профсоюза своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоение квалификационных категорий по результатам аттестации работников, представлении основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого

работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

9.15. Направлять учредителю колледжа заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о принятии мер (ст. 195 ТК РФ).

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

9.17. Информировать работодателя о решениях профкома, касающихся деятельности трудового коллектива, о результатах проверок, связанных с выполнением работодателем трудового законодательства.

9.18. Информировать работодателя и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами и обеспечивать их выполнение.

9.19.В период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не организовывать трудовых споров (конфликтов) по вопросам, включенным в коллективный договор, в случае своевременного и полного их выполнения.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

10.2. Стороны подтверждают:

Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых Социальным фондом России, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

Стороны договорились:

10.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату личной гигиены.

10.4. Работникам организации при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет - не более 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке - не более 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - не более 5000 рублей;
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения - не более 5000 рублей;
- в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением - не более 5000 рублей;
- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, - не более 7000 рублей.

В случае, если оба супруга (родителя) являются работниками организации, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем.

10.5. При направлении сотрудника в командировку за счет работодателя при наличии финансовой возможности осуществляется доплата суточных расходов сверх сумм, установленных действующим законодательством, за счет средств от приносящей доход деятельности в соответствии с Положением о служебных командировках ГБПОУ УАТК.

11. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Стороны:

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

11.2. Практикуют институт наставничества.

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

11.4. Содействуют прохождению аттестации молодых специалистов.

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

11.6. Предоставляют оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома, но не более трех дней.

11.7. Молодым специалистам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательнымпрограммам, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

11.8. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

Работодатель:

11.9. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые поступившим на работу уучреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

11.10. Статус молодого специалиста возникает у молодых граждан, впервые поступивших на работу после окончания полного курса обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования или среднего профессионального образования в организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию, получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля) и работающие по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыва на военную службу или направление на заменяющую ее - альтернативную гражданскую службу;
- перехода работника в другую образовательную организацию республики;
- обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет:
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

11.11. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

11.11.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

11.11..2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

11.11.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих которые проходят курс лечения и реабилитации в следствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

11.11.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной (преподавательской) работы.

11.11.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

11.11.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

11.12. Работодатель обязуется:

11.12.1. Предоставлять по заявлению членов семей военнослужащих 3 (три) дополнительных оплачиваемых выходных дня на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции.

11.12.2. Предоставлять 3(три) дополнительных оплачиваемых дня отпуска работникам ответственных в учреждении за Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых».

11.12.3. Предоставлять единовременные выплаты в размере 30000 (тридцать тысяч) рублей работникам, призванным на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.12.4. 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет. работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

12. ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работодатель:

12.1.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

12.1.2. Включает работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

12.1.3. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью не менее 10 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, интернет и др.

12.1.4. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда 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.

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

12.1.6.Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзныхвзносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

12.2. Стороны признают:

12.2.1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

12.2.2.Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

12.2.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.4. Стороны подтверждают:

- профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть 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 профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране

труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

12.5. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

13.1.Работодатель (представитель работодателя) направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы Октябрьского района.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Совета Колледжа. С отчетом выступают первые лица, подписавшие договор, или лица их заменяющие.

13.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

14. Подписи сторон:

Работодатель:	Представитель работников
Директор ГБПОУ УАТК	Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ УАТК
_____ Р. Р. Ибрагимов	_____ Ю. А. Курочкин
«10» 03 2026 г.	«16» 03 2026 г

Прошито и пронумеровано

20 листов

«16» 03 2026

Подпись