

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»
МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020-2023гг.

Принят « 10 » январе 2020 г.

ДОГОВОРНЫЕ СТОРОНЫ:



Директор ГБПОУ «КБТТК»

X.A. Карданов

« 10 » январе 2020 г.



Председатель профкома

А.М. Хацимова

« 10 » январе 2020 г.

г. Нальчик 2020г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020-2023 годы

Настоящий Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кабардино-Балкарского торгово-технологического колледжа» (далее – ГБПОУ «КБТТК») на период с 10.01.2020 по 10.01.2023 годы заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и направлен на обеспечение эффективной и безопасной охранной деятельности гражданам и обучающимся в сфере образования, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор ГБПОУ «КБТТК» на период с 10.01. 2020 по 10.01.2023 годы заключается между работниками колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБПОУ «КБТТК» Хацимой А.М и работодателем в лице директора ГБПОУ «КБТТК» Карданова Х.А в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на работников и работодателя колледжа. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.4. Договор вступает в силу с даты его подписания сторонами.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем колледжа, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;

- совершенствование организации и стимулирующей оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов колледжа;
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в колледже, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в колледже.

2.5. Для стимулирования высокоэффективного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать курсы повышения квалификации, внеклассные мероприятия, конкурсы в колледже.

Обязанности работодателя:

2.6. Заключать Коллективный договор с работниками колледжа в лице их представителей, уполномоченных на представительство собранием работников.

2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с работниками колледжа, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительство РСФСР Постановление от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» (в ред. Постановления Правительства РФ от 03.10.2002 N 731) и Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

2.8. Создавать необходимые условия для качественного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.9. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.11. Представлять интересы работников перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.12. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников колледжа.

Обязанности представителей профсоюзного комитета:

2.13. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников колледжа в рамках данного Коллективного договора.

2.14. Содействовать повышению качества образования обучающихся.

2.15. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

2.16. Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.

2.17. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора от имени работников, а соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.

2.18. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.19. Осуществлять контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.20. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

2.21. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.22. Осуществлять совместно с Фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования.

2.23. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

Обязанности работников колледжа:

2.24. Полностью использовать рабочее время для качественного труда.

2.25. Своим добросовестным отношением к труду способствовать улучшению качества образования обучающихся в учебном заведении.

2.26. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.27. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

2.28. Бережно относиться к основным фондам и ресурсам, рационально их использовать.

2.29. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ «КБТТК».

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Прием на работу в ГБПОУ «КБТТК» производится путем заключения с работниками трудовых договоров.

3.2. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником ГБПОУ «КБТТК» заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя в соответствии ст.67 ТК РФ .

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, административно-хозяйственных работников – 40 часов в неделю. В пределах этой продолжительности преподаватели и мастера производственного обучения должны вести все виды учебно-воспитательной работы, вытекающей из обязанностей по занимаемой должности в соответствии с условиями трудового договора (ст. 333 ТК РФ). Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет, инвалидов I и II групп и других категорий работников согласно действующему законодательству.

4.2. Режим рабочего времени:

- для педагогических работников и административно-хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

- для работников, осуществляющих охранную деятельность - согласно утвержденному графику сменности.

Продолжительность ежедневной работы работников за исключением педагогических работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни, устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка колледжа с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года. Графики сменности утверждаются работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ) и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.3. В случаях производственной необходимости привлечение административно-хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ. Для работников, осуществляющих сменную работу, привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности.

4.4. К дежурствам могут привлекаться только должностные лица и специалисты по списку, согласованному с профкомом. Компенсация за дежурство производится по закону.

4.5. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

4.6. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком отпусков.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня: суббота, воскресенье).

5.3. Всем работникам ГБПОУ «КБТТК» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Инженерно-педагогический состав пользуется правом на удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ). Остальным работникам предоставляется установленный законом отпуск продолжительностью - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

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

5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.6. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если работодатель своевременно не выплатил отпускные, то по требованию работника отпуск может быть перенесен.

5.7. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней.

5.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять оплату труда работникам колледжа в соответствии с заключенными договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам) и Положением о премировании в колледже в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

6.2. Гарантировать работникам оплату труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в РФ.

6.3. Производить выплату заработной платы работникам колледжа в соответствии с Трудовым кодексом РФ не реже двух раз в месяц, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (Коллективным договором, трудовым договором): аванс 15 числа текущего месяца, основная заработная плата 30_числа текущего месяца, с выдачей расчетных листков путем перечисления на банковские карты или на счета физических лиц, кредитных организаций указанных в письменных заявлениях работников.

6.4. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по решению (определению) суда выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.5. Оплата труда инженерно-педагогического состава, специалистов, хозяйственных работников производится на основании Постановления Правительства КБР от 5 сентября 2013 года №247-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений КБР».

6.6. Система оплаты труда включает минимальные размеры заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

6.7. Рекомендуемые размеры, повышающих коэффициентов для каждой ПКГ устанавливаются в соответствии с утвержденным МОН КБР фондом оплаты труда.

6.8. Установлены следующие компенсационные доплаты в ГБПОУ «КБТТК»:

- сторожа – до 35 % за работу в ночное время;
- дежурные по общежитию— до 35 % за работу в ночное время.

6.9. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного срока.

6.10. За сверхурочную работу, работу в дополнительное время, за работу не входящую в круг основных обязанностей:

- за проверку письменных работ до 15% (пропорционально учебной нагрузке) преподавателям русского и родного языков, математики;
- за заведование учебными кабинетами и работу с членами кружка до 10 % от ставки, после предоставления отчетов за фактически проделанную работу;
- за классное руководство в прикрепленной академической группе до 20 % от ставки после предоставления отчетов о фактически проделанной работе;
- за руководство методической комиссией до 15% от ставки после предоставления отчетов за фактически проделанную работу;
- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующих работников; за фактически проделанную работу, ежемесячно после предоставления отчетов.

6.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качество работы каждого члена инженерно-педагогического коллектива, при наличии фонда оплаты труда:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.12 Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности бюджетных учреждений, подведомственных министерству;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов федеральных и региональных целевых программ.

6.13. Работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

6.14. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором, с системой оплаты труда определенной «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений системы образования КБР».

Условия оплаты труда:

- минимальный размер должностного оклада;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- выплаты компенсационного характера;

Включаются в трудовой договор:

6.15. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а так же с учетом сложности и объема выполненной работы.

6.16. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики. На оплату труда могут быть использованы внебюджетные средства.

6.17. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (выполнившего свои трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Гарантии в области занятости:

6.18. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата должны издаваться приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании и организации работы комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде (ст. 82 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 ст. 81 настоящего кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

Увольнение работников являющихся членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации(ст. 373 ТК РФ).

6.19. Работодатель обязуется оказывать содействие работникам в повышении ими своей квалификации.

6.20. Работник предупреждается персонально под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников.

Информация о возможных массовых высвобождениях работников предоставляется в органы государственной службы занятости населения не менее чем за три месяца.

6.21. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам предлагаются появляющиеся вакансии по их профессии, специальности, квалификации (ст.179 ТК РФ).

6.22. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по колледжу, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.23. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производится без предварительного обсуждения на собрании работников.

6.24. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте от трех лет, им предлагаются имеющиеся вакансии и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров):

6.25. Трудовые споры между работниками и работодателем ГБПОУ «КБТТК» рассматриваются в соответствии с главами 60 и 61 Трудового кодекса РФ.

Организация безопасной работы, улучшение условий труда, охрана здоровья:

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

6.26. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.27. Особое внимание работодателя будет обращено на кабинеты, где работникам приходится трудиться в наиболее неблагоприятных условиях.

6.28. Проводить экспертизу условий труда во всех кабинетах.

6.29. Признавать право профсоюзного комитета на участие в любых экспертизах условий труда, на проведение своей независимой экспертизы с привлечением сторонних организаций и специалистов. При этом в случаях, предусмотренных законом работодателя компенсирует профкому понесенные им затраты на проведение экспертизы.

6.30. Разработать инструкции и стандарты по безопасной организации работы и учебы.

6.31. Проводить инструктаж по охране труда в установленном порядке с поступающими на работу работниками и учащимися.

6.32. Проводить переаттестацию руководителей по охране труда и технике безопасности на производственных участках, где учебный процесс или работа связана с вредными и опасными условиями труда.

6.33. Выделять необходимые средства для проведения мероприятий по охране труда предусмотренных соглашением сторон. Соглашение составляется с учетом финансово-экономических возможностей колледжа, предложений и положений работников, возможности и первоочередности содержащихся в них предложений (ст. 226 ТК РФ).

6.34. Осуществлять индивидуальное добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников, деятельность которых связана с риском, в

соответствии с Положением о порядке образования и использования страхового фонда.

6.35. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

6.36. Производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

6.37. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

6.38. Выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения не производятся.

Условия и охрана труда женщин:

6.39. В целях сохранения в учебном заведении женских кадров и создания им условий, обеспечивающих успешное сочетание работы с выполнением материнских обязанностей, работодатель обязуется:

- установить надлежащий контроль за фактическим предоставлением женщинам льгот и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством в вопросах труда, его режима, отдыха и др.;
- беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, определять на безвредные и безопасные работы, медицинские обследования проводить в нерабочее время;
- предоставить по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы, если это не нарушает нормальный режим работы;
- разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до 16 лет, по их просьбе, и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное время (ст. 263 ТК РФ).

Условия труда молодежи:

6.40. В интересах рационального трудоустройства молодежи, обеспечение их профессионального роста стороны считают возможным в исключительных случаях прием на работу лиц моложе 18 лет с соблюдением всех условий, предусмотренных законодательством по данному вопросу.

Работодатель организует персональный учет работающих несовершеннолетних, устанавливает контроль за условиями и охраной труда, организует их работу под наблюдением опытных наставников до наступления совершеннолетия.

По просьбе несовершеннолетних лиц, обучающихся без отрыва от производства, будут установлены индивидуальные режимы труда, облегчающие им совмещение работы с учебой.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь:

- при уходе в отпуск;
- в случае смерти членов семьи (супруг (а), дети, родители) с выделением транспорта.

Выделять денежное вознаграждение:

- работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию;
- при уходе на пенсию производить выплату в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей.

7.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества работы, продолжительную и безупречную работу в учебном заведении будут применяться следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- ходатайство - о награждении Почетной грамотой Министерство образования, науки Кабардино-Балкарской республики;
- ходатайство - о награждении Почетной грамотой Министерство образования Российской Федерации;
- присвоение звания Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации.

8. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ И УЧАЩИХСЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работе (по согласованию с попечительским советом колледжа).

8.2. Заключать договор с органами здравоохранения на медицинское обслуживание работников.

8.3. Обеспечить нормальное функционирование медпункта, оказать финансовую помощь в приобретении медикаментов.

8.4. Общежитие, его оснащенность и санитарное состояние:

- работодатель обязуется поддерживать оснащенность общежития мягким, жестким и хозяйственным инвентарем;
- обеспечивать санитарно-бытовые помещения необходимыми средствами, приборами и другими предметами для нормального их функционирования;
- выделить необходимый штат уборщиц для поддержания должного санитарного состояния в местах общего пользования.

8.5. Профком и учпрофком обязуются:

- усилить воспитательную работу среди учащихся, направлять работу совета общежития, оказать совету общежития всемерную помощь;
- в общежитии на каждом этаже организовать дежурство силами студентов по поддержанию там дисциплины и порядка;
- обеспечение должного санитарного состояния в комнатах и местах общего пользования. - сохранности бытовой техники, инвентаря и другого имущества;
- периодически проводить смотры-конкурсы на звание "Лучшая комната", "Лучший этаж".

Общественное питание:

8.6. Предоставит столовой торгово-технологическое и другое оборудование, мебель и другие средства, необходимые для нормальной работы столовой, а также транспорт для перевозки продуктов.

8.7. Принимает участие в конкурсах и заключает договора с различными организациями на поставку продуктов для столовой.

8.8. Обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством:

- в Фонд социального страхования;
- в Пенсионные фонд;
- в Фонд занятости населения;
- в Фонд обязательного медицинского страхования.

8.9. Профсоюзный комитет на оказание материальной помощи выделяет ежегодно не менее 2000 рублей.

8.10. Оказывать социальную поддержку студентов, поощрять отличников учебы, помощь остро нуждающимся студентам.

8.11. Привлекать студентов к участию в работе научно-технических обществ в колледже, проведению различных учебно-воспитательных мероприятий.

9. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ НОРМАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников, поскольку он избран трудовым коллективом представлять их интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

9.2. Работодатель обязуется создать условия для плодотворной работы профсоюзного комитета.

9.3. Профкому будут обеспечены условия для участия в разработке нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников. Условия оплаты труда работникам, премирования, доплат и надбавок, других выплат (Положения о них) утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

9.4. Членами выбранных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, может предоставляться время для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработка, если этому препятствует выполнение своих функциональных обязанностей.

9.5. Сбор членских профсоюзных взносов производится безналичным методом через бухгалтерию колледжа. В этом работодателем оказывает профкому содействие.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

10.1. В целях дальнейшего развития самодеятельного творчества, спорта физической культуры среди студентов и сотрудников, и вовлечения в это дело больше участников стороны обязуются ежегодно проводить мероприятия: согласно годовому плану работы ГБПОУ «КБТТК».

11. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

11.1. Для дальнейшего укрепления в колледже высокой трудовой дисциплины стороны примут меры к созданию необходимых организационных и экономических условий, благоприятного морального климата, обстановки благожелательности и товарищества.

11.2. Инженерно-педагогический состав обязуется:

- работать честно и добросовестно соблюдать дисциплину труда; установленный режим труда, полнее использовать рабочее время в интересах решения основной задачи- подготовки квалификационных кадров;
- быть гарантом по утверждению в коллективе организованности и порядка;
- постоянно проводить со студентами воспитательную и разъяснительную работу по соблюдению правил поведения в общественных местах.

11.3. В деле укрепления дисциплины будут использованы материальные и моральные стимулы: поощрение и добросовестное отношение к своим обязанностям и применение мер дисциплинарного и общественного воздействия отдельным недобросовестным работникам.

11.4. За нарушение трудовой дисциплины, халатное отношение к своим трудовым обязанностям работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор (ст. 192. 193 ТК РФ);
- увольнение по соответствующим статьям ТК (ст.77-81 ТК РФ).

11.5. Работодатель и профсоюзный комитет, учитывая важность этого вопроса, постоянно будут держать состояние дисциплины в поле зрения. Ежеквартально на своих заседаниях обсуждать состояние трудовой дисциплины.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Срок действия настоящего договора - с 10.01.2020 по 10.01.2023.

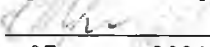
12.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон.

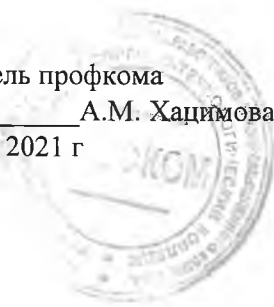
12.3. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется сторонами.

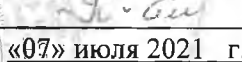
12.4. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора определяется законодательством (согласно ст. 55 ТК РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом).

Коллективный договор зарегистрирован в ОКУ, ЦТЗСЗ п. Гольшино
Регистрационный № 25 от 24.02.2020
Без штемп. от Минтруда С.Б.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Председатель профкома
 А.М. Хаджимова
«07» июля 2021 г



Приняты «07» июля 2021 г
Договорные стороны
И.о. директора ГБПОУ «КБТТК»
 П.Г. Семёнов
«07» июля 2021 г.



**Изменения и дополнения
в Коллективный договор на 2020-2023 гг ГБПОУ «Кабардино-
Балкарский торгово-технологический колледж»**

г.о.Нальчик, 2021 г

Внести в коллективный договор на 2020-2023 гг ГБПОУ «КБТТК» следующие изменения и дополнения:

1. Дополнить раздел 7 пунктом 7.3.
2. Изложить пункт 7.3. раздела 7 в следующей редакции: «Выплатить разовую стимулирующую надбавку, в размере 2000 рублей за добровольную вакцинацию от коронавирусной инфекции, либо предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни, с сохранением заработной платы, с возможностью присоединения их к очередному трудовому отпуску по заявлению работника в количестве 3х дней».