

Министерство образования и науки Республики Дагестан

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Дагестан
«Колледж экономики и предпринимательства» г. Буйнакс

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ РД «Колледжа экономики и предпринимательства» на 2024 - 2027 годы

От работодателя:

Директор
ГБПОУ РД «КЭиП»
Багандов А.Б.

От работников:

Представитель коллектива
ГБПОУ РД КЭиП
Тагаев З.М.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива ГБПОУ РД
«Колледж экономики и предпринимательства»
20 декабря 2024 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РД «Колледж экономики и предпринимательства» (ГБПОУ РД «КЭиП»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации являются: Работодатель в лице директора Багандова Алихана Багандовича, работники коллежа (далее - работники), в лице их представителя – Тагаева Залимхана Магомедрасуловича, представляющий интересы работников колледжа и уполномоченной ими в установленном порядке, именуемые в дальнейшем - Стороны. .

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней до его подписания. На общем собрании коллектива разъяснили работникам положения коллективного договора, договорились содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190, ст. 372 ТК РФ);
- 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) положение о поощрении и оказание материальной помощи (ст. 29, 144, 372 ТК РФ);
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и доплат (ст. 117 ТК РФ);
- 5) перечень должностей работников для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) план мероприятий по улучшению охраны труда, техники безопасности, созданию санитарно-бытовых условий.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения 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 работником в письменной, форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы), педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета колледжа (в пределах от 720 до 1440 часов) в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета колледжа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических

работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспеченный преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Трудовая книжка находится в учреждении по основному месту работы.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (приложение).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего

трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 81, ст. 83, ст. 336 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

1) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

2) 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3) допускается помимо бюджетного финансирования затрат на переподготовку и повышение квалификации специалиста обучение за счет средств заинтересованного лица;

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

5) организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. Увольнение работников, по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия представителя коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда, квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии;
- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на

определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения, в связи с сокращением численности или штатов.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с представителем коллектива, также с условием трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностям, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него 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 просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье от 3 до 5 дней;
- для проводов детей в армию от 3 до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников от 3 до 5 дней;
- и других (ст. 128 ТК РФ).

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения, ТК, Закон об образовании (без содержания, частичный или полностью оплачиваемый при наличии финансовых средств).

5.10. Общим выходным днем является воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (приложение)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (большая перемена до 20 минут). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

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

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с установленной системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда ГБПОУ РД «Колледжа экономики и предпринимательства», локальных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда, на основе Единой

тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 (ред. от 11.12.2024) о введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов.

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 - 10 числа каждого месяца; днями выплаты аванса являются 15-20 числа каждого месяца по желанию работника до 50% от зарплаты. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днём выплаты заработной платы производятся накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого ПКГ оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренным ст. 142ТКРФ.

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора; отраслевого тарифного, регионального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.8. Выдача распечатки табуляграмм по зарплате по просьбе работников.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания (ст. 55 п.8 Закон «Об образовании»).

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств по экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по

старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения коллектива перечню оснований и ее размерам при наличии финансовых средств.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение, по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить 1 раз в 5 лет в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и инженера по охране труда и технике безопасности.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. 4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил и инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). 8.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РД, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет Работодателя (ст. 14 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ" от 7.07.1999г).

8.15. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. 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 - забастовки.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.7. Анализировать социально-экономическое положение работников, разрабатывать и вносить предложения в администрацию учебного заведения.

11.8. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников колледжа.

11.9. Оказывать правовую и практическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового, жилищного законодательства, по вопросам начисления заработной платы и различных компенсационных выплат.

11.10. Контролировать ход выполнения мероприятий по правильности применения льгот и компенсаций за работу в условиях.

11.11. Организовывать совместно с администрацией обучение по вопросам

охраны труда, профилактическую работу по предупреждению несчастных случаев и производственного травматизма в учебном процессе.

11.12. Анализировать состояние заболеваемости работников колледжа. Вводить предложения в адрес администрации о дополнительных мероприятиях по профилактике заболеваний.

11.13. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров. При условии выполнения администрацией принятых обязательств не прибегать к организации забастовок и других коллективных действий.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 2027 год. По истечению срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключили новый.

12.2. Контроль за выполнение на всех уровнях осуществляется сторонами, заключившими коллективный договор и их представителями.

12.3. Итоги выполнение коллективного договора, соглашений рассматриваются на совместном заседании администрации и общего собрания коллектива колледжа.

12.4. Контроль за соблюдением принятых обязательств возлагается на директора Багандова Алихана Багандовича, со стороны администрации ГБПОУ РД «Колледжа экономики и предпринимательства»; на Представителя работников – Тагаева Залимхана Магомедрасуловича, со стороны коллектива ГБПОУ РД «КЭиП».

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива ГБПОУ РД «Колледж экономики и предпринимательства»

ПРОТОКОЛ № 1

общего собрания коллектива Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения РД
«Колледж экономики и предпринимательства»
от 20. 12. 2024г.

Присутствовало -61 чел.

Председатель собрания – Багандов А.Б., директор.

Секретарь – Магомедова З.А.

Повестка дня:

1. Выборы Представителя коллектива КЭиП .
2. О принятии на собрании «Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Колледжа экономики и предпринимательства».

Поступило предложение принять повестку собрания.

Решили принять повестку собрания.

Открыл собрание Багандов А.Б.. - директор колледжа.

По первому вопросу слушали:

- Сулаеву З.М. заместителя директора, которая предложила кандидатуру Представителя коллектива колледжа – Тагаева Залимхана Магомедрасуловича.;
- Абасову А.М., которая предложил кандидатуру Сурхаева Ю.М.;
- Бучаеву А.М., которая предложила кандидатуру Абсаламова А.У..

Выслушали мнение кандидатов. Сурхаев Ю.М. и Абсаламов А.У. дали аргументированный самоотвод

Решили: избрать уполномоченным Представителем коллектива ГБПОУ РД «Колледжа экономики и предпринимательства» Тагаева З.М.

Количество голосов: «за» - 61; «против» - 0; «воздержались» - 0.

Решение принято.

По второму вопросу слушали:

Сулаеву З.М.. - заместителя директора по УВР, члена комиссии по разработке нового Коллективного договора.

Сулаева З.М. отметила, что Коллективный договор это нормативный локальный акт колледжа, правовой акт, который регулирует социально - трудовые отношения в трудовом коллективе; действует он не более 3-х лет.

В связи с истечением срока действия Коллективного договора от 2022 года, в целях разработки нового Коллективного договора приказом директора от 21.11.2024г. №87/І создана комиссия для разработки

Коллективного договора, в которую вошли представители администрации и работников колледжа.

Далее Сулаева З.М. представила на обсуждение Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Колледж экономики и предпринимательства» на 2024-2027гг.

В рамках нового договора девять пунктов:

- общие положения;
- трудовой договор;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- охрана труда и здоровья;
- контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон;
- заключительные положения.

Заслушав и обсудив Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Колледж экономики и предпринимательства» общее собрание **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

- Утвердить Коллективный договор Государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан
«Колледж экономики и предпринимательства».

Количество голосов: «за» - 61; «против» - 0; «воздержались» - 0.

Решение принято.

Председатель собрания  _____ Багандов А.Б.

Секретарь  _____ Магомедова З.А.