

**Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение «Технический колледж им. В.Д. Поташова»**

Представитель работодателя:


Директор ГАПОУ «Технический колледж
им. В.Д. Поташова»



Э.Т. Ахметова

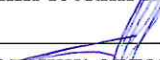



Представители работников:

Заместитель директора по учебной работе
ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д.
Поташова»


А.Б. Ахметшина
Главный бухгалтер ГАПОУ «Технический
колледж им. В.Д. Поташова»



М.С. Романова
Ведущий юрисконсульт ГАПОУ
«Технический колледж им. В.Д. Поташова»



Д.Р. Гарафов
Начальник отдела кадров ГАПОУ
«Технический колледж им. В.Д. Поташова»



Н.Х. Гильмутдинова

Представители профкома:

Председатель профсоюзной организации
работников ГАПОУ «Технический колледж
им. В.Д. Поташова»


Э.И. Мугинова
Преподаватель общепрофессиональных
дисциплин ГАПОУ «Технический колледж
им. В.Д. Поташова»


Л.И. Бочкарева
Мастер производственного обучения
ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д.
Поташова»


Г.Г. Ильясова
Преподаватель общеобразовательных
дисциплин ГАПОУ «Технический колледж
им. В.Д. Поташова»


Н.Н. Назмутдинова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2021-2023 ГОДЫ



г. Набережные Челны – 2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Технический колледж им. В.Д. Поташова» (далее – ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова») на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Технический колледж им. В.Д. Поташова», представленный в лице директора Ахметовой Эльмиры Таксиновны, именуемый далее «Работодатель», «Колледж», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзной организацией работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова», именуемой далее «Профком» в лице её председателя Мугиновой Эндже Ильгамовны.

1.3. Профсоюзная организация является полномочным представителем коллектива Работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости Работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова», создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.4. Взаимоотношения между Работниками, профсоюзной организацией (профсоюзным комитетом) и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. Стороны обязуются:

1.5.1. Работодатель:

– признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

– соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

– знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех

работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательной организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова».

1.7. Коллективный договор устанавливает права и обязанности Работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова», и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова».

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.10. Профсоюзный комитет Колледжа не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.11. С введением в действие настоящего Договора утрачивает силу коллективный договор от 15.02.2017г.

1.12. Подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.13. Подлинный текст Договора составлен в 2-х экземплярах и хранится у Работодателя и в Профсоюзном комитете.

1.14. Копии Договора выдаются во все подразделения Колледжа, текст Договора размещается на официальном сайте Колледжа.

1.15. Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» (Приложение 1) являются неотъемлемой частью коллективного договора ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова».

1.16. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решения задач повышения авторитета ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» и социально-экономического развития его коллектива.

1.17. Разногласия, возникающие при заключении Коллективного договора и его исполнении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.19. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.20. В течение срока действия коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.21. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается с работником 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 должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению

работодателя или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67, ст. 68 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня начала работы. По требованию работника, работодатель обязан выдать: ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом Колледжа, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работником Колледжа заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Колледжа.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано

предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких

изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, правильностью ведения трудовой деятельности сотрудников Колледжа по их желанию в электронном или бумажном виде (трудовая книжка).

3. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса РФ, нормативных актов Республики Татарстан, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова»;

б) с учетом требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);

г) в соответствии с Положением об оплате труда работников, другими локальными нормативными актами, регулирующими порядок, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Система оплаты труда работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» включают в себя:

– оклады (должностные оклады), тарифные ставки заработной платы четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

3.1.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда работников, в Положении о премировании и поощрительных выплатах работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова».

С целью реализации данного права администрацией ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» разрабатывается Положение об оплате труда работников, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок и условия выплат компенсационного и

стимулирующего характера, которые согласуются с профкомом, и утверждаются директором.

3.1.4. К выплатам компенсационного характера в ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), за неаудиторную занятость устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» на соответствующий финансовый год.

3.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

3.1.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова».

Критерии оценки эффективности деятельности работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» утверждаются директором по согласованию с профкомом. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда работников.

3.1.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц (ст. 136 ТК РФ) путем перечисления денежных средств на зарплатную карту работника в следующие сроки:

- аванс – 25 числа текущего месяца;
- 2-я половина заработной платы – 10 числа последующего месяца;

3.1.8. В соответствии со ст. 142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.1.9. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, Работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст. 89 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), при прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения.

3.2.3. Производить выплату денежных премий за результаты труда при наличии денежных средств в соответствии с Положением о премировании и поощрительных выплатах.

3.2.4. Выплачивать материальную помощь по заявлению работника при условии наличия финансовых средств.

3.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день производить не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.2.6. Выплачивать работникам доплату за работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки, рассчитанный за каждый час работы в ночное время. Ночной является смена, в которой не меньше половины рабочего времени приходится на время с 22 до 6 часов.

3.2.7. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается до 12% тарифной ставки, согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

3.2.8. Возмещать работнику (при условии финансовой возможности) в случае направления в служебную командировку дополнительные расходы в соответствии с локальным актом ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова».

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных документов Колледжа по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

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

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.1.5. Педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 720 часов в год.

4.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В это время педагоги привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.1.8. Привлечение работников Колледжа 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.10. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.1.11. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.1.12. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня, до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.1.13. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.14. 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).

4.1.15. Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 128, ст. 263 ТК РФ): работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления, которого определяются Положением, утвержденным Приказом Министерства образования РТ от 24 октября 2002г. № 855 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.2.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют следующие категории работников: предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года; председателям первичных профсоюзных организаций; лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

5.1.3. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работниками соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.4. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы; оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.1.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.2. Профсоюз осуществляет:

5.2.1 Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.2.2 Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Колледжа, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.2. Обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права:

6.1.3. Заключить соглашение по охране труда.

6.1.4. Обеспечить ежегодное финансирование и выполнение в полном объеме мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ТК РФ. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.1.5. Проводить специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и положением «О проведении специальной оценки условий труда» от 11 июля 2018 года. В состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

6.1.6. Организовывать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с рекомендациями и требованиями СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Колледжа.

6.1.8. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку работников по охране труда на начало учебного года.

6.1.10. Обеспечить Работников сертифицированной, качественной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими сертификат качества.

По согласованию с профсоюзной организацией и в зависимости от финансово-экономических возможностей Колледжа устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам спецодежды, спецобуви и СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работника от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Работникам, работающим на открытом воздухе, с наступлением холодного периода года (с 01 октября по 30 апреля) выдавать теплую спецодежду и спецобувь, а с наступлением теплого периода организовать хранение выданной спецодежды и спецобуви до следующего сезона.

Обеспечить ремонт, качественную стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств в период установленного срока носки.

Пришедшие в негодность до истечения срока носки спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты (СИЗ) заменять новыми или прошедшими ремонт.

6.1.11. Соблюдать в помещениях колледжа температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

6.1.12. Организовать подачу тепла в здание колледжа при снижении среднесуточной температуры до 8 градусов и ниже в течение 3 дней подряд.

6.1.13. Работникам, работающим в холодное время года (среднесуточная температура +10 °С и ниже) на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогрева продолжительностью до 1 часа в течение смены, которые включаются в рабочее время.

6.1.14. Оборудовать и обеспечить всем необходимым помещения для обогрева и отдыха Работников согласно ГОСТ 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны», СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» и СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

6.1.15. В целях социальной защищенности создавать инвалидам условия труда в соответствии с требованиями законодательства и индивидуальными программами реабилитации.

6.1.16. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюзных комитетов, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

6.1.17. На время приостановки работ в Колледже органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

6.1.19. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, простой не по вине работника.

6.1.20. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.1.22. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.2. Работник обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- применять, выданные Работодателем, средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о несчастном случае на производстве, а также любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое и наркологическое освидетельствования;

- выполнять рекомендации медицинских учреждений по результатам проведенных обследований.

6.2.2. За нарушение требований охраны труда Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Колледжа.

6.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Колледжа.

6.3.3. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

6.3.4. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.3.5. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.3.6. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.3.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Колледжа.

6.3.8. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.3.9. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.3.10. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.1.1. Предоставление работникам отрасли – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или с учетом специфики учебного процесса для педагогов, полностью оплачиваемые.

7.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка - один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня.

7.1.3. Предоставление работникам Колледжа, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

7.1.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

7.1.7. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.2. Установить:

- доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации (по усмотрению руководителя).

7.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

7.4. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.4.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.4.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.4.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ № 584 от 30.12.2004г. «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан».

8.3. Работодатель своевременно предоставляет в органы управления образования информацию о работниках подведомственных учреждений прекративших трудовой договор с образовательной организацией, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.4. По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем Колледжа с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.1.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, множительной техникой и др.).

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.5. В соответствии со ст. 376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.1.6. В соответствии со ст. 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.1.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, неосвобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.1.10. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.1.11. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов.

9.1.12. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе

членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.1.13. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

9.1.14. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.15. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду и вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.6. Стороны считают целесообразным сохранение порядка взимания членских профсоюзных взносов по безналичному расчету.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью
37 (*Продукция Сель*) листов
Директор ГАПОУ «Технический колледж

им. В.Д. Поташова»

Э.Т. Ахметова

