

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Альметьевский профессиональный колледж»

 Э.Р. Саримова

От работодателя:

Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Альметьевский профессиональный колледж»

 А.Ф. Шарипова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Альметьевский профессиональный колледж»
на 2024-2026 гг.

Коллективный договор принят на Собрании трудового коллектива Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Альметьевский профессиональный колледж»
Протокол №1 от «6» сентября 2024 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел утвердительную регистрацию в органе по труду
Управление ГКУ «Центр занятости населения РТ по Альметьевскому району»

Регистрационный № 1468 от «12» 09 2024 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)



Содержание

1. Общие положения- 2
2. Управление организацией. Повышение эффективности производства -2-4
3. Трудовой договор- 4-5
4. Рабочее время и время отдыха -5-7
5. Отпуска – 7-8
6. Оплата труда. Гарантии и компенсации-8-10
7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости-10-12
8. Охрана труда-12-13
9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями-14-15
10. Работа с молодежью-15
11. Гарантии деятельности профсоюзной организации-15-16
12. Заключительное положение-16

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Альметьевский профессиональный колледж» (далее ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж», в лице директора Шариповой Анжелы Фатыховны, и работники колледжа, от имени которых выступает профсоюзный комитет ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Колледжа Саримовой Эльвиры Робертовны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями условия труда и его оплаты, льготы и преимущества, предоставляемые работодателям с учетом его финансово – экономического положения, а также иные вопросы, способствующие повышению жизненного уровня работников организации, членов их семей и обеспечение гарантий деятельности профсоюзного комитета организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Коллективный договор вступает в силу со дня его принятия на собрании (конференции) трудового коллектива организации действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников-членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности» на 2022-2024 годы, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики развития социального партнерства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

2. Управление организацией. Повышение эффективности производства.

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные коллективным договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на:

- осуществление эффективной социальной политики;
- охрану здоровья и создание безопасных условий труда;
- содействие занятости;
- обеспечение социальной стабильности в организации.

2.1.4. Предпринимать учреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в организации.

2.1.5. Организовывать и проводить в организации смотры-конкурсы профессионального мастерства, производственной и социально-экономической деятельности, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать профсоюзный комитет ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж» единственным полномочным представителем работников, 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, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий.

2.2.2. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.3. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений наук и техники.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.5. Обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.6. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника: с коллективным договором, другими нормативными правовыми 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).

2.2.7. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующими в организации локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются работодателем.

2.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

2.3.1. Использовать все законодательно разрешенные способы защиты законных интересов работников.

2.3.2. Мобилизовать трудовой коллектив для выполнения производственных программ, соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, выполнения

требований законодательства Российской Федерации и нормативных актов Российской Федерации, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3.3. В пределах своей компетенции контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

2.3.5. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.3.6. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору.

2.3.8. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.3.9. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств по коллективному договору.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

2.4.4. Соблюдать требования охраны труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.5. Обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, и материалов, переданных коллективам для производства работ, принимать меры к предотвращению ущерба организации.

2. Трудовой договор.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а так же на основании фактического допущения работников к работе с ведома, или по поручению работодателя, или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Трудовой договор есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждой 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, хранящемся у работодателя. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

3.4. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в организации;
- должностной инструкцией (если таковая имеется на соответствующую должность);
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников;
- коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.6. Работодатель и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

3.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ). Разъяснить работникам право подать заявление о продолжении ведения трудовой книжки (ст. 66 ТК РФ, бумажная форма трудовой книжки) или заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ, электронная форма трудовой книжки).

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9. Об изменении условий труда по инициативе работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

4.0. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы (за исключением статьи 127 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего распорядка колледжа является приложение № 2 к коллективному договору.

4.2. Продолжительность рабочего времени:

4.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.2.2. Накануне праздничных не рабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ). Это правило остается в силе и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.2.3. Для преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

4.2.4. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий работников, предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2.5. Для сохранения здоровья работников, профилактики негативного воздействия различной аппаратуры, а также для поддержания нормального производственного процесса работникам предоставляется 15 минутные регламентированные перерывы в течение рабочего дня для кратковременного отдыха: с 10.00 до 10.15 и с 15.00 до 15.15. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать по своему усмотрению, не покидая при этом территорию колледжа.

4.2.6. Для педагогических работников, выполняющих свои должностные обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, а обеспечивается возможность приема пищи в перерывах между занятиями (большие перемены) одновременно вместе со студентами в специально отведенных для этой цели помещениях.

4.2.7. Организовать работу преподавателей в каникулярное время по утвержденному графику в пределах нормы рабочего времени, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.2.8. Ознакомить работника с новой учебной нагрузкой до 25 августа текущего года.

4.2.9. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с участием профкома не позднее 25 августа текущего года.

4.2.10. Разработать расписания уроков не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (четверти). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателя.

4.2.11. Распределение баланса рабочего времени на каждого педагогического работника с учетом индивидуальной нагрузки производить до 15 сентября текущего года.

4.2.12. Установить учебную нагрузку на новый учебный год с учетом преемственности групп. Не полная учебная нагрузка, а также превышающая ставку устанавливается с письменного согласия работника.

4.2.13. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст.93 ТК РФ).

4.2.14. За ушедшими в отпуск по беременности и родам, и уходом за ребенком до достижения им возраста 3 года сохранить установленную учебную нагрузку преподавателю, мастерам производственного обучения группу.

4.2.15. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет без их согласия.

4.2.16. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским

заключением, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

4.2.17. Мужчины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работам в ночное время только с их согласия.

4.2.18. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может при необходимости вводить гибкий режим рабочего времени не более 12 часов в сутки при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

4.2.19. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет еженедельно (в пятницу) не менее 2 часов свободного времени или один свободный день по заявлению работницы, полностью оплачиваемый за счет средств колледжа.

Льгота не предоставляется:

- на женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет
- в январе в связи с продолжительными выходными и праздничными днями
- при оформлении больничного листа или отпуска
- в случае оформления больничного листа после предоставления детского дня, в следующем месяце детский день не предоставляется

Суммирование свободного времени не допускается.

4.2.20. С 1 января 2019 года работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (работники предпенсионного возраста) и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (трудящиеся работники пенсионного возраста), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должность) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5. Отпуска

5.1. В соответствии с действующим законодательством предусмотрены отпуска:

-ежегодный основной (ст.114,ст.115 ТК РФ);

-социальные;

-без сохранения заработной платы.

5.2. Ежегодный основной отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

5.2.1. Предоставлять ежегодный основной отпуск педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней.

5.2.2. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней, на основании ФЗ от 24.11.1995г. №181, ст.115 ТК РФ.

5.2.3. Предоставлять работникам возможность использование отпуска во время учебного года при наличии санитарной путевки (по медицинским показаниям).

5.2.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна составлять не менее 14 календарных дней.

5.2.5 Социальные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам колледжа в связи:

- с вступлением в брак работника- 3 календарных дня;
- с вступлением в брак детей работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников работника-3 календарных дня.

5.2.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в связи:

-с вступлением в брак родственников работника- 2 календарных дня;

-с рождением ребенка – до 5 календарных дней.

5.2.7. По просьбе беременных женщин, работников предоставляются дополнительные оплачиваемые дни для посещения консультации.

5.3.8. В первый день учебного года предоставить выходной день работникам, дети которых идут учиться в первый класс с сохранением среднего заработка.

5.3.9. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет; одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску либо использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий календарный год не допускается (ст.128 ТК РФ).

5.3.10. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.3.11. Предоставить работникам, занимающим должность «повара» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 (семи) календарных дней.

6. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Система оплаты труда бюджетная.

Устанавливается по категориям работников согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 24 августа 2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.2. Оплата труда и материальное поощрение работников колледжа производится в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №1) ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж», разработанным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, утвержденным директором колледжа.

6.3. Уровень заработной платы.

6.3.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). При повышении минимального размера оплаты труда в порядке, установленном Федеральным законом размера оплаты труда, соответственно, увеличивается на коэффициент повышения минимального размера оплаты труда.

6.3.2. Оплата труда руководителей, структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренной штатным расписанием должностных окладов.

6.3.3. Минимальные тарифные ставки (оклады) других категорий работников установлены с сохранением действующих соотношений между разрядами, группами тарифных ставок и уровней оплаты труда для всех профессионально-квалификационных групп работников, являются гарантией минимальных размеров оплаты труда, и обязательными для образовательных учреждений в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ).

6.3.4. Тарифные ставки и должностные оклады работников колледжа увеличиваются по мере роста минимальной оплаты в бюджетной сфере РТ или РФ.

Бюджетом Республики Татарстан гарантируется оплата должностных окладов, ставок работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.5. При увольнении работника выплаты всех причитающихся ему сумм производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующая сумма должна быть ему выплачена не позднее следующего дня предъявляя им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

6.3.6. Работодатель обеспечивает:

-связь результатов труда с размерами оплаты труда;

-доведения до работников информации о применяемых системах оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, до 10 и до 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

6.4.2. Заработная плата выплачивается работникам по основному месту работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Расходы по перечислению денежных сумм возлагаются на работодателя.

6.4.3. При выплате заработной платы работодатель согласно ст.136 ТК РФ обязан в письменной форме извещать каждого работника:

-о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4.4. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст.112 ТК РФ).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы (ст.129ТК РФ) работникам, получившим оклад (должностной оклад) ст.112 ТК РФ.

6.5. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению:

6.5.1. Руководителю и работникам административно-управленческого аппарата колледжа запрещается выдача заработной платы, если не обеспечивается безусловная текущая выплата заработной платы работникам колледжа.

6.5.2. Воздержаться до погашения задолженности по заработной плате и обеспечения текущих платежей, от повышения заработной платы руководителям и административно-управленческому персоналу.

6.6. Размер оплаты труда руководителя устанавливается в соответствии с НСОТ и определяется трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

6.7. Обеспечить пропорциональный рост заработной платы всем работникам колледжа при индексации заработной платы.

6.8. Ввести механизм начисления процентов на просроченную задолженность по заработной плате в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

6.9. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать согласно приложению 1, но не ниже норм, установленных соответствующими решениями Правительства РФ или субъекта РФ.

6.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ). Расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные возмещаются в размерах, установленных Положением о служебных командировках.

6.13. Поощрение педагогов-новаторов, победителей соревнования, конкурсов осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования труда работников ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж»

6.14. Согласно ст. 136 ТК РФ оплата отпусков производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.15. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст.173-177 ТК РФ.

6.16. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФР, определенным законодательством;
- в установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- получать в органах ПФ РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить сохранение контингента студентов для полной занятости, существующей на 1 января численности работников, или при невозможности их сохранения, разработать программу занятости высвобождаемых работников и обеспечить ее выполнение.

7.2. При объективной необходимости высвобождения работников в связи с сокращением численности (штата), сокращением контингента студентов:

- не позднее, чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- предварительно (не менее чем за три месяца) письменно уведомлять государственные органы занятости о возможном массовом высвобождении;

- не позднее, чем за два месяца довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работника о предстоящем высвобождении письменным распоряжением (уведомлением),

- одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата предложить работнику другую работу в колледже;

- при высвобождении работников учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ТК РФ;

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения.

7.2.1. При объективной необходимости сокращения численности (штатов) на основе переговоров с профкомом разработать меры по предотвращению сокращения численности (штатов) и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- первоочередное увольнение временных работников, работников, работающих по совместительству;
- использование возможностей переводов на другие работы внутри колледжа намеченных к увольнению работников;
- предоставление возможности переобучения высвобождаемым работникам за счет средств колледжа на профессии, по которым имеются вакансии;
- перевод работников с их согласия на неполный рабочий день (неделю);
- применить временное распределение имеющихся объемов работ между работниками, даже с неполной нагрузкой и зарплатой;
- сокращение административно-управленческих расходов;
- снятие персональных надбавок к зарплате;
- ограничить или полностью запретить сверхурочные работы;
- осуществить переподготовку и переквалификацию кадров;
- предусмотреть гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников, особо нуждающихся в социальной защите – женщин, молодежи, инвалидов.

7.3. При сокращении численности или штата, не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

7.4. Лицам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или сокращением штатов для трудоустройства предоставить один день в неделю с сохранением средней зарплаты в течение 2-х месяцев перед расторжением трудового договора для поиска работы на других предприятиях.

7.5. Исчисление размера пенсии производится на общих основаниях по действующему закону о государственных пенсиях.

7.6. При приеме на работу администрация будет отдавать приоритет бывшим работникам колледжа, которые были уволены из-за отсутствия работы или сокращения штатов.

7.7. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в первую очередь работникам своего колледжа, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.8. Стороны обязуются:

7.8.1. Осуществлять политику занятости работников в соответствии с Законом РФ Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательствами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.8.2. Учитывать баланс интересов работодателя и работников при реорганизации организаций и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.9.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшим в организации более 10 лет.

7.9.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.9.4. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.9.5. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

7.9.7. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпусков (ст. 81 ТК РФ).

Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);
- беременных женщин (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ);
- отца, являющегося единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающего малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.12.2011 года № 28-П).

7.9.8. Увольнение работников, являющихся членам профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзного комитета.

7.9.9. Сообщать в письменной форме в центр занятости населения при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

7.9.10. При проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению штата или численности, создавать комиссию по сокращению штата (численности), с участием представителей профсоюзной организации.

7.9.11. Разработать Программу содействия занятости высвобождаемых работников с включением данной программы в коллективный договор.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

7.10.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

7.10.2. Обеспечить контроль за соблюдением законодательства о занятости.

8. Охрана труда

Признавая приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Работодатель в соответствии с действующим

законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

8.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.2. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.5. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, осуществлении технологических процессов;

8.6. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

8.7. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

8.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.9. Приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших в установленном порядке обязательную сертификацию или декларирование соответствия, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №3).

8.10. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (приложение 2);

8.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.13. Проведение специальной оценки условий труда;

8.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.15. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Работодатель обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также имеющих медицинские противопоказания, а также лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 76 ТК РФ).

8.16. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций. Участвует в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведения до работников и студентов информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

9.1. Предоставлять работнику (отцу) один рабочий день с сохранением заработной платы при выписке ребенка из родильного дома.

9.2. Оказывать неработающим пенсионерам материальную помощь ко дню пожилых людей, вышедших на пенсию из ГБПОУ «Альметьевский профессиональный колледж».

9.3. Оказывать единовременную материальную помощь сотруднику в случае мобилизации близкого родственника на специальную военную операцию по письменному заявлению в размере 10 000 рублей.

9.4. Оказывать единовременную материальную помощь в случае тяжелой болезни работника, приведшей к инвалидности, в пределах минимального размера оплаты труда.

9.5. Предусмотреть выделение средств на дорогостоящее лечение работников по мере имеющихся финансовых возможностей, при предоставлении всех документов.

9.6. Оказывать единовременную материальную помощь бывшим работникам колледжа, проработавшим в колледже не менее 5 лет, в связи с трудным материальным положением по мере имеющихся финансовых возможностей.

9.7. В случае смерти работника колледжа по письменному заявлению членов семьи, близких родственников и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере от 5000 рублей.

9.8. В случае смерти члена семьи, близких родственников, а именно супруга (и), детей, родителей, по письменному заявлению работника, по предоставлению свидетельства о смерти, оказать материальную помощь на погребение в размере от 10 000 рублей.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся, предусмотренных действующим Законодательством и коллективным договором в вопросах: обеспечения занятости; приема на работу; увольнения, предоставления льгот и компенсаций.

9.10. Оказывать единовременную материальную помощь работникам, проработавшим не менее года, и пенсионерам, достигшим юбилейного возраста, в размере должностного оклада. Юбилеями считаются для женщин 50,55,60,65 для мужчин: 55, 60, 65,70 лет.

9.11. Предоставить первоочередное право на бюджетной основе обучать детей работников колледжа, при наличии непрерывного стажа работы в колледже не менее 3-х лет.

9.12. Выплачивать материальную помощь в размере 5000 рублей один раз в год ко Дню знаний- 1 сентября работнику, у которого ребенок идет в первый класс.

9.13. Оказывать материальную помощь в размере до 10 000 рублей работнику колледжа, пострадавшему при стихийном бедствии, связанное с собственным жильем (пожар, наводнение и т.п.), учитывая степень и размер ущерба.

9.14. Оказывать материальную помощь один раз в год родителю многодетной семьи, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, проработавший не менее 3 лет, в размере минимального размера оплаты труда в РТ за счет внебюджетных средств.

9.15. Оказывать материальную помощь сотруднику, заключившему брак впервые в размере 3000 рублей.

9.16. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь за счет средств внебюджета и/или бюджета работникам колледжа или приобретать подарочные наборы для работников колледжа, проработавших не менее 1 года, ко Дню защитника Отечества 23 февраля – мужчинам в размере 5000 рублей, к Международному женскому дню 8 марта - женщинам в размере 5000 рублей, ко Дню профтехобразования – в размере 5000 рублей при наличии финансовой возможности.

9.17. Работодатель обязуется выделять денежные средства:

-на приобретение новогодних подарков для детей до 14 лет работников колледжа;
-ко Дню пожилых:

- 1) неработающим пенсионерам – в размере 500 рублей;
- 2) почетным работникам образования – в размере 1000 рублей;
- 3) ветеранам труда – в размере 800 рублей.

9.18. Оплачивать медицинский осмотр работников колледжа за счет средств внебюджетных или бюджетных средств.

10. Работа с молодежью

10.1. Молодыми работниками являются работники колледжа в возрасте до 30 лет.

10.2. В целях профессиональной адаптации вновь принятых молодых специалистов осуществлять работу школы молодого преподавателя по плану методического совета колледжа.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Взаимоотношения работодателя и профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

11.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

11.2.1. Предоставлять профкому информацию о деятельности колледжа.

11.2.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома на заседаниях Совета колледжа.

11.2.3. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях, на уровне дирекции.

11.2.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием колледжа.

11.2.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, телефон, автотранспорт и другие средства связи.

11.2.6. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время.

11.2.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.2.8. Производить централизованное удержание и перечисление профсоюзных взносов на расчетные счета профсоюзного комитета с письменного согласия членов профсоюза одновременно с выдачей банками средств на заработную плату и нести расходы по проведению операций банковской деятельности.

11.2.9. Перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза и денежные средства не членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

11.2.10. Травмы, полученные профсоюзными активистами в период выполнения ими профсоюзных поручений (в том числе вне пределов территории колледжа), считать травмой, связанной с производством.

11.2.11. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

11.3.1. Содействовать эффективной работе колледжа, успешному выполнению учебной, производственной программы, укреплению трудовой дисциплины среди членов коллектива присущим профсоюзам методам и средствам, оказывать работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

11.3.2. Контролировать соблюдения законности условия приема, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

11.3.3. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.3.4. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

11.3.5. Проводить организаторскую работу по оздоровлению работников, детей (обеспечить сбор заявлений, распределений).

11.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением соглашений, коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников.

11.3.3. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

11.3.4. Устанавливать доплаты за счет профсоюзного бюджета выборному активу, не освобожденному от основной работы.

12. Заключительные положения

12.1. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

12.2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие настоящий договор посредством проведения совместных конференций по итогам выполнения коллективного договора за полугодие и за год.

12.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. Текст настоящего коллективного договора не позднее месяца после его принятия на конференции трудового коллектива организации доводится до сведения работников организации.

12.6. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.7. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

12.8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.9. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.