

Коллективный договор
ГАПОУ
«Бугульминский аграрный колледж»
(наименование организации)
на 2024 – 2027 годы

Номер и дата
Уведомительной
регистрации

№ 202 от 25.04.2024
ТКУ «Инициативы молодежи
г. Бугульма»
Кузнецова А.В.

Утвержден на общем собрании
08.04 2024 г.

Бугульма, 2024 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 009B9847AF6DF5AEB7870DF5656EEB297F
Владелец: Гатин Фарит Юнусович
Действителен с 21.07.2025 до 14.10.2026

Раздел 1. Общие положения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются ГАПОУ «Бугульминский аграрный колледж» в лице директора Гатина Ф.Ю., именуемого далее «Работодатель», и работники колледжа в лице профсоюзного комитета, его председателя Корниловой Т.В.

1.1. Коллективный договор, разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами РТ «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, Координационным Советом объединений работодателей, Кабинетом министров РТ о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2020 год (далее Республиканское соглашение), уставом Колледжа.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения их жизненного условия, работников и членов их семей, создания благоприятных условий деятельности колледжа. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищённости работников, обеспечение стабильности и эффективности работы колледжа, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.2. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников колледжа, (кроме части дополнительных льгот), включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части определённых льгот);

1.3. Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет своё действие в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.4. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.5. Работодатель обязуется: признавать 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, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; соблюдать условия данного договора и выполнять его положения; знакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии со всеми полномочиями, всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.6. Профсоюзный комитет обязуется: содействовать эффективной работе колледжа; осуществлять представительство интересов работников при их обращении 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.

1.7. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.8. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

Раздел 2. Управления организации повышение эффективности работы.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда. Стороны признают, что сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работника учреждения может быть достигнуто только совместными усилиями.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности колледжа, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих; проводить модернизацию и переоснащение современной техникой и оборудованием;

- обеспечивать трудовой коллектив финансовыми средствами для выполнения производственной и учебной программ; создавать условия роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

- проводить экспертизу организации условий труда, аттестацию рабочих мест;

- своевременно устанавливать и пересматривать квалификационные разряды;

- проводить конкурсы, смотры, направленные на повышение эффективности работы;

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по рациональному использованию потенциала специалистов;

- предоставлять Профсоюзному коллективу информацию о выполнении социально-экономических показателей;

- сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- способствовать устойчивой деятельности колледжа присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового экономического соревнования работников и специалистов, повышением эффективности труда с установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 Трудового кодекса РФ);

- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению колледжем, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору; содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно исполнять приказы и распоряжения Работодателя (ст. 21 Трудового кодекса РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину; способствовать повышению эффективности и качества труда, использовать передовой опыт коллег по работе; соблюдать законодательство по охране труда, техники безопасности, промышленной санитарии, пожарной безопасности и безопасности дорожного движения.

Раздел 3 Прием и увольнение. Рабочее время, время отдыха

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором (ст. 11 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор не может содержать условия хуже предусмотренных настоящим коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовым законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем (ст. 65 Трудового кодекса РФ). Работодатель обязан со дня поступления на работу (заключения трудового договора) с работниками издать приказ о приёме на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу, оплаты труда, а также ознакомить работника с данным приказом под расписку.

3.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Об изменении, существующих условий по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 73 Трудового кодекса РФ); не могут вводиться изменения существующих условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями данного договора, Трудового кодекса РФ, иными законами; приём на работу специалистов может производиться на конкурсной основе; положение о конкурсе утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета; расторжение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ (ст. 81 Трудового кодекса РФ); срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин, в случае нарушения Работодателем законодательства о труде, настоящего коллективного договора.

3.3. Работодатель имеет право перевода работников на другую работу, изменения места работы и других существующих условий труда в связи с производственной необходимостью в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается в порядке, установленном трудовым законодательством РФ (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

3.4. Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе Работодателя не допускается, если укомплектован контингент обучающихся, кроме случаев ликвидации учреждения (ст. 216 Трудового кодекса РФ).

3.5. В колледже по приказу директора действует пятидневная неделя с двумя выходными. Продолжительность рабочего времени мастеров производственного обучения 36 часов в неделю, административно-хозяйственных работников – 40 часов в неделю, преподавателей – 36 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными с учётом мнения Профсоюзного комитета (Приложение №1).

3.6. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом вправе за счёт собственных средств устанавливать для отдельной категории работников сокращённое рабочее время, предусмотренное действующим законодательством (ст. ст. 92, 93 Трудового кодекса РФ) на основании их личных заявлений:

- лиц, частично утративших трудоспособность по вине организации;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;
- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста;
- по просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати 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;

– по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда.

Рабочее время работников колледжа регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора, а также правилами внутреннего распорядка, утвержденным общим собранием по представлению администрацией.

3.7. Не допускается привлечение к сверхурочным работам, в выходные дни или направление в командировки беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.8. Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх 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 семьи в соответствии с медицинским заключением, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

3.9. Работодатель предоставляет работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, возможность использования специальных перерывов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в местах работ. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 109 Трудового кодекса РФ).

3.10. По просьбе верующих, работающих в данном учреждении, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (п.6 ст. 19 Закона РТ от 14.07.1999 года № 2279 «О свободной совести и о религиозных объединениях»).

3.11. В соответствии с действующим законодательством предусмотрены отпуска:

- трудовые
- социальные
- без содержания заработной платы.

3.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаем Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ).

3.14. Удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам моложе 18 лет – 31 календарный день;
- директору, заместителям директора (кроме заместителя директора по АХР),
- воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения – 56 календарных дней;
- старшему мастеру – 56 календарных дней;
- заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру, управляющему учебным хозяйством, специалисту по кадрам, бухгалтерам, кассиру, секретарю, секретарю учебной части, библиотекарю – 28 календарных дней, но в случае переработки, за ненормированное рабочее время прибавляется дополнительно до 14 календарных дней.

3.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днём – не менее трёх календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса РФ);
- работникам, проработавшим учебный год без больничных листов и нарушений трудовой дисциплины – 3 дня к очередному отпуску (только для членов профсоюзной организации)

3.16. Социальные отпуска. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- по просьбе беременных женщин предоставлять им дополнительные дни для посещения консультаций;

- рождение ребёнка – до 5 календарных дней (для отца);
- свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (супругов, родителей, детей) – до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства – 2 дня;
- проводом на службу в армию сына – 1 день;
- ветеранам-инвалидам, женщинам, имеющим 3 и более детей – 3 дня;
- проводами ребёнка в 1-й, 2-й и 3-й классы – первый день учебного года;
- день рождения работников (членов профсоюзного комитета) – 1 день.

3.17. Работодатель обязуется предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней в удобное время в следующих случаях, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет, по их заявлению. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

- работникам для прохождения медицинских обслуживаний для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа – 5 календарных дней;

- работникам для санаторно-курортного лечения – 12 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3.18. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 Трудового кодекса РФ).

3.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста до 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

Раздел 4 Оплата труда

Форма оплаты труда - повременно-премиальная, система и размер оплаты труда согласно инструкции по оплате труда, а также другие виды доходов работников устанавливается согласно Положению о надбавках в пределах имеющихся средств, при этом должно учитываться мнение Профсоюзного комитета (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда и материальное поощрение работников колледжа производится в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда (Приложение №2). При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных законом. При совпадении дня выплаты с выходным праздничным нерабочим днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их заработная плата.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в представлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 6 месяцев со дня перевода. Оплата труда всех работников колледжа производится на основе должностных окладов.

Минимальная зарплата не может быть ниже установленной законом РТ. В минимальный размер оплаты не включаются другие доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 147 Трудового кодекса РФ). Обеспечить выплату текущей заработной платы два раза в месяц 5 и 19 числа каждого месяца.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ). О выделении новых систем и форм оплаты труда извещать работников колледжа не позднее, чем за 2 месяца. В целях предотвращения не целевого использования средств в учреждении, не выполнения работодателем договоров с работниками по оплате труда, предоставлять профсоюзному комитету полную информацию о деятельности колледжа и финансовом положении (ст. 41 Закона РТ «О коллективных договорах и соглашениях»). Выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за учебный год, при наличии экономии денежного фонда.

Производить доплаты за совмещение профессий в размере до 100% тарифной ставки (должностного оклада), за счёт вакантных должностей.

Производить оплату преподавателям и мастерам п/о работающим без классных руководителей за классное руководство

Производить доплату классным руководителям и мастерам п/о, работающим без классного руководителя за качественную работу с группой.

Производить доплату преподавателям за проверку письменных работ: по русскому языку, татарскому языку, английскому языку, по математике, физике.

Производить доплату за руководство методической комиссией.

Преподавателям, мастерам п/о производить доплату за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими.

Преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими).

На выпускном вечере по итогам обучения в колледже поощрять выпускников – ударников и отличников ценными подарками или денежной премией.

Производить доплату за подготовку обучающихся и участие в научно-технических конференциях города и республики.

Поощрять денежной премией преподавателей, мастеров п/о и других работников колледжа за участие в ежегодном смотре художественной самодеятельности.

Премировать за подготовку обучающихся и участие в городских, зональных, республиканских предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах (приложение 2).

Мастерам п/о за участие в конкурсе «Лучший по профессии», преподавателям – «Учитель года» и завоевание призовых мест по колледжу, по республике. (приложение 2)

В конце учебного года по итогам соревнования между группами колледжа поощрять группы, занявшие призовые места ценным подарком, а их руководителей денежной премией.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, причём не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

В связи с упразднением положения о награждении значками «Отличник народного просвещения» и «Отличник профессионального технического образования РФ» и разработкой новых положений о ведомственных наградах (письмо Министерства Образования РФ от 16 октября 1996 года № 17) и в связи с утверждением положения об отраслевых наградах Министерства общего и профессионального образования РФ от 13 января 1999 года № 44) установить ежемесячную поощрительную надбавку включительно от должностного оклада работникам, имеющим значки «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РФ», «Почётный работник НПО», согласно положения, «Почётный работник СПО РФ».

Раздел 5 Подготовка кадров. Обеспечение занятости

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

Работодатель обязуется:

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности штата, с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

- сообщать в письменной форме Профсоюзному комитету, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения РФ», ст. 82 Трудового кодекса РФ).

- не позднее, чем за 2 месяца довести до сведения местного органа службы занятости данные о высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

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

- при высвобождении работников учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 77 Трудового кодекса РФ, издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;

- разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом Программу /план/ оптимизации численности персонала, обеспечение занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации;

- организовать процесс непрерывного обучения работников (1 раз в 5 лет) на базе учебных заведений в целях повышения квалификации кадров;

- использовать внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета, в этих целях: использовать режим неполного рабочего

времени по согласованию Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником (с предупреждением работника не позднее чем за 2 месяца);

- расторгать трудовые договора в первую очередь с временными работниками, сезонными работниками, совместителями;

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

- обеспечение опережающего обучения высвобождаемых работников с учетом возможного трудоустройства;

- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в учреждении и через центр занятости; обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников:

- выплату выходного пособия при увольнении работника по сокращению штатов в размере законодательного уровня;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ следующих работников:

- ✓ работников проработавших 10 лет и более в учреждении;

- ✓ лиц предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);

- ✓ работникам, проживающим вблизи учреждения и не пользующихся в связи с этим для проезда общественным транспортом;

- ✓ перевод работников с их согласия на неполный рабочий день /неделю/.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

- вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанном с массовым высвобождением работников;

- инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в учреждении;

- обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 6. Условия, охрана труда и экология

Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажа по охране труда на рабочих местах, обучением безопасным методам и приемам выполнения работ и по вопросам законодательства по охране труда (ст.ст. 212, 219, 225 Трудового кодекса РФ);

- планирует выделять средства на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со СТ.226 ТК РФ;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников (ст. 213 Трудового кодекса РФ, приказ Министра здравоохранения РФ от 14.03.1996 года № 90);

- своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви, смазывающих и обезвреживающих средств, ремонт специальной одежды, обуви, её обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст. 221 Трудового кодекса РФ; ст. 17 Федерального закона от 17.07.1999 года № 181-ФЗ; постановление Минтруда РФ от 18.12.1998 года № 51; постановление Минтруда РФ от 03.02.2004 года № 7; постановление Минтруда РФ от 04.07.2003 года № 45);

- рабочим по комплексному обслуживанию здания (уборщик помещений) место работы рекреация, коридор, лестничные марши, а также за использование чистящих, моющих дезинфицирующих средств, при уборке санузлов, ввести доплату 12% за вредные условия труда по ставке.

- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ; постановления Минтруда РФ от 14.03.97 года №12, от 24.04.2002 года №28).

Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда (или введение должности специалиста по охране труда) и приведение численности её сотрудников в соответствии с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 года № 10 (ст. 217 Трудового кодекса РФ);

- создание на паритетной основе совместных комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 12.10.1994 года № 64;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в учреждении, выполнением коллективного договора по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ);

- создание необходимых условий для работы уполномоченных лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением средней заработной платы для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 года №30 - обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными актами и справочными материалами по охране труда за счёт средств учреждения.

Работодатель обязуется:

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом, совместными комитетами (комиссиями) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

– все несчастные случаи обсуждать на собраниях с участием профсоюзного комитета, для принятия соответствующих решений, направленных на профилактику предупреждения несчастных случаев;

– в целях создания экологически безопасных условий труда работников, решения вопросов охраны окружающей среды работодатель обязуется: принимать участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом: «Экология – Безопасность – Жизнь»;

– разрабатывать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки учреждения; включать в программу обучения уполномоченных по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей среды;

– информировать работников учреждения о состоянии окружающей среды, экологической безопасности.

Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

– контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в учреждении, выполнении колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда; участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;

– оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

– контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

– участие в разработке соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в учреждении;

– регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов экологии, выполнения мероприятий по оздоровлению труда и окружающей природной среды, предупреждению и профилактике профессиональных заболеваний.

Раздел 7. Социальное страхование

Стороны обязуются для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для избрания комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением от 15.07.1994 года № 556а.

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федерального закона от 16.07.1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного страхования», от 19.05.1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» с учетом изменений, внесённых Федеральными законами от 28.12.2001 года № 181-ФЗ, от 25.07.2002 года № 116-ФЗ и др., «О социальных тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссий по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии;

- обеспечивает работу, своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 года № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 года № 967 сообщает своевременно (в течении суток) в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве; подготавливает и передаёт в соответствующий филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшего, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего организует обучение отдельных категорий застрахованных (руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда и членов совместных комитетов по охране труда) за счет средств ФСС (п.12 ст.17 Федерального закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ и Соглашение между Минтрудом РФ и ФСС РФ) обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- осуществляет за счёт собственных средств помимо обязательного страхования иные виды добровольного страхования и выплат:

- ✓ выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве;

- ✓ производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве (при условии вины учреждения) и при профзаболевании;

- ✓ выплачивать семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие;

- ✓ осуществляет выплаты на дополнительную лечебно-профилактическую помощь в размере оклада;

- ✓ обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам учреждения в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов от 25.07.2002 года № 23-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», с учётом изменений и дополнений, от 25.07.2002 года № 163-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», от 17.12.2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ», от 15.12.2001 года № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в РФ», от 31.12.2001 года № 198-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в

Налоговый кодекс РФ» и других нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
- своевременно предоставляет в Пенсионный фонд РФ достоверные сведения;
- предоставляет в случае ликвидации (реорганизации) индивидуальные сведения в Пенсионный фонд РФ.

Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременным перечислением и эффективным использованием средств социального страхования;
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц;
- участвует совместно с комиссией по социальному страхованию, администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит совместно с администрацией работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС необходимых для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний документов пострадавших на производстве, а также лиц, имеющих право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;
- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Раздел 8 Социальные льготы и гарантии

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечение социальной стабильности и защищённости работников и членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором.

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать улучшение жилищных условий работников, в этих целях:

- осуществлять совместно с Профсоюзным комитетом учет нуждающихся в жилье;
- проводить организационно-правовую работу по реализации различных схем кредитования работников, в том числе с привлечением средств ипотечных кредитов;
- предусматривать выделение из средств учреждения для выдачи беспроцентных ссуд работникам на строительство и приобретение индивидуальных жилых домов и квартир с полным погашением кредита;
- предоставлять компенсацию (субсидию) на оплату жилья и коммунальных услуг работникам, снимающим жилое помещение, на условиях договора аренды с учетом совокупного дохода семьи.

8.2. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает материальную поддержку работникам, чьи семьи оказались в тяжелой жизненной ситуации в т.ч. неполные семьи, мобилизованным работникам и работникам, принимающих участие в Специальной военной операции, а также предоставить меры поддержки членам их семей. помощь:

- оказывать единовременную материальную помощь в следующих случаях:
 - ✓ при бракосочетании (впервые) – до 3000 рублей;
 - ✓ при рождении ребёнка – до 3000 рублей;
 - ✓ на похороны близких родственников – до 10000 рублей;
 - ✓ к 1 сентября на каждого ребенка первоклассника в размере – до 3000 рублей;
 - ✓ в связи с окончанием школы 9-тиклассникам и 11-классникам в размере – до 3000 рублей;
 - ✓ работающим и неработающим пенсионерам ко Дню Пожилого человека в размере – до 1000 рублей;
 - ✓ ко Дню Победы, ветеранам войны и труженикам тыла, а также участникам СВО (работающим и неработающим) в размере – до 1000 рублей;
 - ✓ поощрять работников в честь юбилейных дат, проработавших не менее одного года в данном учреждении в размере – 3000 рублей, за счет внебюджетной деятельности, исходя из финансовой возможности организации;
 - ✓ категории работников могут быть премированы как в размере денежной суммы в зависимости от оклада, стажа работы, (в данной организации), так и продукцией учебного хозяйства;
- организовать торжественные проводы впервые выходящим на пенсию работникам колледжа (60 лет – женщины, 65 лет – мужчины) с вручением окладов (проработавшим в данном учреждении):
 - ✓ более 20 лет – пять окладов,
 - ✓ более 15 лет – 4 оклада,
 - ✓ более 10 лет – 3 оклада,
 - ✓ более 5 лет – 2 оклада,
 - ✓ до 5 лет – 1 оклад;
- сотрудникам, повышающим квалификацию по профилю работы предоставлять скидку в размере 50%;
- три первых дня по больничному листу оплачивается за счёт учреждения в размере установленном для выплаты больничного листа через ФСС;

– в случае гибели работника принимать на себя расходы по организации похорон; в случае гибели работника на производстве, принимать на себя организацию похорон в полном объёме и выплачивать членам семьи, помимо предусмотренных законом компенсаций единовременное пособие;

– работникам - членам профсоюза, не пользовавшимся в течение года больничным листом, к отпуску предоставлять 3 оплачиваемых дня;

– накануне праздничных дней, продолжительность рабочего дня сократить на 1 час;

– финансировать и оказывать помощь профкому в организации вечеров отдыха для сотрудников (Новый год, 8 марта, 23 февраля, День учителя, Сабантуй);

– очерёдность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. Работодатель обязуется до 1 января довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков;

– по желанию работников ежегодный отпуск может быть разделён на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней.

Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять общественный контроль за содержанием ведомственного жилищного фонда, общежития, реализацией мероприятий, за их сохранностью и благоустройству, организовать работу по привлечению проживающего в домах населения к участию в этих мероприятиях; выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

Раздел 9

Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации от 5.08.2001 года № 117-ФЗ (ч. 2, подпункт 9 пункт 2 ст. 251 НК РФ) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективным договором на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и др. мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

Работодатель обязуется:

– направлять средства Профсоюзному комитету на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных установленной деятельностью, в соответствии со сметой расходов;

– выделять средства на организацию отдыха и оздоровление трудящихся;

– способствовать проведению смотров – конкурсов художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья и др.

Профсоюзный комитет обязуется:

– выделять средства из профсоюзного бюджета на организацию отдыха и оздоровление трудящихся;

– проводить организационную работу по оздоровлению детей работников колледжа (обеспечить сбор заявок, распределение путёвок, осуществление контроля за подготовкой и организацией работы детских оздоровительных лагерей и т.п.).

Раздел 10. Регулирование труда женщин.

Работодатель обязуется:

- создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;
- организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению по инициативе работодателя;
- освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время;
- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам по выходным дням женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей – инвалидов до 16 лет;

Профсоюзный комитет обязуется:

Содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ учреждения, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

Раздел 11 Социальная защита молодёжи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развития учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодёжи стороны договорились:

- разрабатывать комплексную программу по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации;
- создать совет молодых специалистов;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

Работодатель обязуется:

– предоставлять льготы, установленные молодым работникам, для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173 – 175 Трудового кодекса РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;

– вести целенаправленную подготовку молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования с выплатой стипендии и последующим трудоустройством в колледже, проводить дополнительную (ежемесячно) доплату к стипендии, работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования по целевому направлению организации, в зависимости от успеваемости;

– выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 30 лет);

– устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего дня, применение гибких графиков работы и др.)

– установить дополнительную оплату молодым специалистам.

Раздел 12. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами. Работодатель признаёт Профсоюзную организацию колледжа в лице Корниловой Татьяны Васильевны (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

12.1. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям удержание профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и перечислять на счёт Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчётов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям);

- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

- гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 Трудового кодекса РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 Трудового кодекса РФ);

- включать представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления колледжем (п. 3 ст. 16 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 Трудового кодекса РФ);

- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;

- информировать профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных) которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

- предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ;

- гарантировать возможность участия председателя профкома или иного представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профорганизации, не освобожденных от основной работы, для участия на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счёт средств колледжа.

12.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РТ «О профессиональных союзах» и др.;

- способствовать повышению качества труда, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого соглашения, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах;

- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;
- инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств коллективного договора;
- не освобожденному от основной работы выборному составу профсоюзного комитета предоставлять 2 дня к очередному отпуску с сохранением заработной платы;
- из приобретенных путёвок за счет средств социального страхования выделять бесплатную путёвку (одну в год) для выборного актива профсоюзного комитета;
- для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников, члены профкома вправе:
 - беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты лабораторно-практических занятий, мастерские и другие объекты;
 - требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
 - проверять работу столовой, медпункта, общежития, склада.

Гарантии в области совмещения работы и учёбы.

Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от форм обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 п.п. 1, 2 Трудового кодекса РФ);

Работодатель обязан предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательных учреждениях – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений, для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях по заочной форме, совмещающих учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней, для сдачи экзаменов – 4 месяца;
- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Раздел 13.
Заключительные положения.

Стороны признают и обязуются выполнять:

– Республиканское (Генеральное) соглашение, заключаемое Кабинетом Министров Республики Татарстан, территориальным объединением организаций профсоюзов Республики Татарстан и региональным объединением работодателей;

– Республиканское отраслевое соглашение между соответствующими министерствами, иными органами государственного управления Республики Татарстан, территориальными организациями профсоюзов и региональными отраслевыми объединениями работодателей;

– Специальное территориальное соглашение между территориальными профессиональными союзами и их объединениями, территориальными объединениями работодателей и органами местного самоуправления.

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

14.2. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

14.3. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель обязуется направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости.

14.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

14.5. 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 в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

14.6. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 Трудового кодекса РФ; ст. ст. 5.28 – 5.31 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях», ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

14.7. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива

«08» 04 2024 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ СТОРОН:

Корнилова Т.В.
Ф.И.О. подпись руководителя
председателя Профкома



Ф.И.О. подпись

М.П.

Дата подписания коллективного договора

«08» 04 2024 г.

Дополнительное соглашение № 1
К Коллективному договору на период с 08.04 2024 г. По 08.04.2027г

Сторонами настоящего коллективного договора являются ГАПОУ «Бугульминский аграрный колледж» в лице директора Гатина Ф.Ю., действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель», и работники ГАПОУ «Бугульминский аграрный колледж» в лице профсоюзного комитета, его председателя Корниловой Т.В., действующего на основании решения Отчетно – выборной Конференции работников от 13.09.2024 г. и Устава, именуемые совместно «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на период с 08.04 2024 по 08.04.2027г. далее (Соглашение) о нижеследующем:

1 Внести в Коллективный договор на период с 08.04.2024года по 08.04.2027 года следующие изменения:

1.1 Пункт 8.2 Раздел 8 «Социальные льготы и гарантии» Договора изложить в следующей новой редакции:

«8.2 Пенсионерам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в данном учреждении более одного года выплачивать выходное пособие из средств учреждения в сумме одного оклада. Для проработавших более двадцати лет – два оклада»

2. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Договора и вступает в силу с момента его подписания.

3. Во всем остальном, что не оговорено настоящим соглашением, стороны руководствуются условиями Договора.

4. Стороны подтверждают, что Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

Представитель работников
Председатель Профкома ГАПОУ «БАК»
 Корнилова Т.В.

13.09.2024

Представитель работодателя
Директор ГАПОУ «БАК»
 Гатин Ф.Ю.

