



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения «Казанский нефтехимический колледж
имени В.П. Лушникова»
(ГАПОУ «КНХК им. В.П. Лушникова»)
на 2023 – 2025 годы

Юридический адрес: 420081,
г. Казань, ул. Гудованцева, д. 23
тел/факс 8(843) 571-80-10
e-mail: pl-019@bk.ru

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
« 22 » февраль 2023 г.
(протокол № 3)

Коллективный договор вступает в силу с « 01 » марта 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Центре занятости населения
Московского района г.Казани

коллективный договор

« 01 » марта 2023 г.

№ 4
(номер, указанный в журнале регистрации)

М.П.

И.П. Потапова Е.В.
начальник отдела по
взаимодействию с работодателями



зарегистрирован
в Труд. инспекции
Республики Татарстан
г. Казань
01 марта 2023 г.

И.П. Потапова Е.В.

Казань, 2023

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Казанский нефтехимический колледж имени В.П. Лушникова» (далее – Колледж).

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии законодательством Российской Федерации.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах»;
- Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский нефтехимический колледж имени В.П. Лушникова» Шамсутдинова Ильдара Гилязетдиновича (далее – работодатель);

– работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский нефтехимический колледж имени В.П. Лушникова» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Гисматуллиной Динары Альбертовны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Настоящий Коллективный договор распространяется:

- на всех работников Колледжа;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года (2023-2025 годы) и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.7. Контроль за ходом выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации
- профсоюзный комитет 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 и др.;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

– ознакомить с Коллективным договором всех работников Колледжа, а также всех граждан при их приеме на работу в Колледж, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, официальный сайт).

Профсоюзный комитет обязуется:

– содействовать эффективной работе Колледжа;

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

– воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель и трудовой коллектив Колледжа объединены общей целью – добиться повышения эффективности производственной деятельности, развития образовательной организации, развитию творчества, повышению конкурентоспособности и необходимости улучшения социального, бытового и экономического положения коллектива.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

2.1.1. Принимать согласованные и оперативные меры по содействию своевременной выдачи заработной платы, доплат и надбавок.

2.1.2. Обеспечивать качественное проведение аттестации работников колледжа в соответствии с действующими нормативными документами.

2.1.3. Не допускать при изменении организационно-правовых форм учреждения образования социально и экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников колледжа.

2.1.4. Расторгать трудовой договор с работниками колледжа по инициативе администрации в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и пунктов трудового договора (контракта).

2.1.5. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работников колледжа, членов профкома или совета трудового коллектива и не переводить их на другую работу без согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.1.6. Согласовывать распределение педагогической нагрузки с самими работниками колледжа и с профсоюзным комитетом. Предварительно в конце учебного года, до ухода работников колледжа в отпуск, окончательно перед началом учебного года.

2.1.7. Для педагогических работников не реже, чем один раз в три года проводить повышение квалификации.

2.1.8. Не допускать необоснованных действий в адрес работника колледжа, в случае его отказа выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором.

2.1.9. Составлять и доводить до сведения работников колледжа график ежегодных отпусков, утверждаемый Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета колледжа не позднее 15 декабря текущего года. При наличии у работников колледжа путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям представлять им отпуск вне графика.

2.1.10. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

2.1.11. Содействовать деятельности профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать деятельности профсоюзной организации.

2.1.12. Обеспечивать соответствующие условия труда, исключать или снижать до минимума возможность производственных потерь, способствовать социальному развитию колледжа.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ).

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.3. Способствовать повышению эффективности развития образовательной организации, улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег.

2.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.2.6. Создавать и сохранять совместно с Работодателем благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.2.7. Соблюдать деловой стиль в одежде.

2.2.8. Уважать права друг друга.

2.2.9. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

2.2.10. Активно участвовать в осуществлении программ развития Колледжа, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Колледжа.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Содействовать эффективной работе колледжа.

2.3.2. Нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Оказывать помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также, в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.5. Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, 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.

2.3.6. Содействовать предотвращению в колледже коллективных трудовых споров.

2.3.7. Принимать непосредственное участие в проведении специальной оценки условий труда.

2.3.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий Коллективного договора, добиваться неуклонного их выполнения.

2.4. Профсоюзный комитет не несёт ответственность за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших Профсоюзный комитет на представительство их интересов.

III. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных могут осуществляться в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечении личной безопасности сотрудников

3.1 Работодатель обязуется:

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, руководствоваться Конституцией

Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными и республиканскими законами;

- все персональные данные получать у самого работника, при возможности получения данных только у третьей стороны, необходимо уведомить работника заранее с письменного согласия получить персональные данные,

- защищать персональные данные сотрудников от неправомерного их использования или утраты,

- ознакомить под роспись работников и их представителей с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, с их правами и обязанностями,

- соблюдать режим секретности (конфиденциальности) специально уполномоченным лицам, получающим персональные данные работника,

- предоставлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Стороны договорились:

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций;

- Работодатель, работники и их представители обязуются совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников;

- нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя:

4.2.1. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.2.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.2.3. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще, заверенную копию указанного приказа.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4. Допуск к работе осуществляется только при наличии у него данных о медосмотре, справки об отсутствии судимости, справки о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств, заключение нарколога и психиатра (ст.65 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязуется обеспечить на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируются в электронном виде. При ведении трудовой книжки в бумажной форме работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (в течение 5 рабочих дней), а также все последующие изменения и поощрения.

4.6. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное и высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах.

4.7. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.8. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном стандарте служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника.

4.9. Трудовой договор с педагогическими работниками может заключаться на срок: 1 год, 2 года, 3 года, что связано с подготовкой кадров по заявкам работодателей, набором студентов на новые специальности, что влияет

на изменение учебных планов и программ. В связи с этим трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

4.10. Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

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

4.12. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.66 Типового положения о колледже);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

4.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

4.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.15. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

4.16. В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

4.17. Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистан-

ционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.18. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.19. В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставить в известность работодателя.

4.20. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (прописка не обязательна);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (СНИЛС);
- ИНН;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в колледже (п.9 ч.1 ст.48 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»; Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302-н);
- справку с постоянного места работы или ксерокопию трудовой книжки, если работник поступает на работу на условиях совместительства.

4.21. Прием на работу в колледж без перечисленных документов не допускается.

4.22. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

4.23. В соответствии со ст. 57 трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Федеральным законом о выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты и выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Профсоюзный комитет:

4.24. Контролирует соблюдение прав при приёме и увольнении путём ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст.82 ТК РФ).

4.25. 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- повторное, в течение одного года, грубое нарушение устава образовательной организации;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.27. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством РФ в сфере образования.

4.28. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (статья 331 ТК РФ).

4.29. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

5.1.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Ст. 350 ТК РФ).

5.1.3. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.1.4. Для преподавательского состава, методистов и мастеров производственного обучения устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

5.1.5. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» преподавателям Колледжа устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год.

Общий объем нагрузки преподавателя, работающего по программе среднего профессионального образования, по всем видам работ, предусмотренных индивидуальным рабочим планом может составлять не более 1440 часов в год.

Продолжительность рабочей недели и норма часов на ставку заработной платы иным категориям работников, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

Общий объем педагогической нагрузки заместителям директора не должен превышать 360 часов в год.

5.2. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Колледже определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. ст., 189, 190 ТК РФ).

В Правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя фиксированными вы-

ходными днями, шестидневная с одним фиксированным выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

5.3. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.5. Работники колледжа могут совмещать более одной должности, так как в ТК РФ (ст.60.2) нет ограничения по количеству должностей, которые может совмещать один и тот же сотрудник. Совмещаемая работа оплачивается за фактический объем выполненной работы. Фактический объем работы прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.9. В дни работы к дежурству по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путе-

шествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

5.12. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, покраска зданий и другие хозяйственные работы) в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.14. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни разрешается только в соответствии с утвержденным расписанием занятий, в связи с производственной необходимостью с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.16. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час – как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило остается в силе и в случаях переноса предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.17. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации за счет собственных средств устанавливает для отдельных категорий работников сокращенное рабочее время. Основанием для такого сокращения являются специальная оценка условий труда.

5.18. Работник привлекается к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, только в двух случаях (ст. 97 ТК РФ).

- для выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5.19. Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста привлекаются к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18 лет, не допускаются к работе в ночное время.

5.20. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. Для педагогических работников, выполняющих свои 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.

5.22. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета сотрудников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. ст. 114.115 ТК РФ).

5.24. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- медицинской сестре – 35 календарных дня;
- работникам-инвалидам – 30 календарных дней;
- работникам моложе 18 лет – 31 календарный день;
- педагогическим работникам и мастерам производственного обучения согласно Номенклатуре должностей педагогических работников (утв. постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. №678) – 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.25. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника по согласованию с работодателем в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.26. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.27. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами колледжа.

5.28. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии с действующим законодательством в количестве 7 календарных дней (Приложение №4);
- работникам с ненормированным рабочим днем – согласно Перечню должностей работников ГАПОУ «КНХК им. В.П. Лушникова» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №3).

5.29. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению предоставляется следующим категориям работников (ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и увечья, полученных при использовании обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с продолжением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней в году;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, при получении второго высшего образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения;
- для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности или по заключению лечебно-профилактического органа, предоставляются дни отпуска без сохранения заработной платы;
- для прохождения санаторно-курортного лечения работнику предоставляются дни отпуска без сохранения заработной платы.

VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились:

ные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера включаются в трудовой договор с работником.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работодатель всем работникам ежемесячно выдает расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

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

6.9. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ: первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, в последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ не менее чем в двойном размере.

6.11. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ:

- по вине Работодателя - в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- по вине работника время простоя не оплачивается.

О начале простоя вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником ею трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю Работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности образовательной организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся,

работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

6.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, предусмотренное законодательством РФ, локальными правовыми актами Колледжа.

6.14. При сохранении среднего заработка за работником исчисление производится в соответствии с действующим законодательством.

6.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников. О введении новых норм работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.16. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 20-го числа текущего месяца и 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Выплата за первую половину месяца (авансовый платеж заработной платы) установить в размере 40% от тарифной ставки, должностного оклада;
- выплачивать заработную плату в рублях в безналичной форме путем перечисления на индивидуальные банковские счета, при волеизъявлении работника в рублях - в наличной форме через кассу Колледжа;
- установить доплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в размере 4% от оклада (тарифной ставки) по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) (ст. 147 ТК РФ);
- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней аналогично оплате времени вынужденного простоя по вине Работодателя (не менее 2/3 средней заработной платы);
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, работник колледжа имеет право перенести начало отпуска до дня, следующего после полной выплаты;
- при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской

Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Получение заработной платы в рублях в безналичной форме путем снятия с индивидуальных банковских счетов производится с учетом условий банка.

6.20. Устанавливать в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год надбавки к должностному окладу:

6.21. Работодатель своевременно вносит изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях.

6.22. Работодатель ежегодно информирует работников о распределении средств фонда оплаты труда, фонда доплат, премиального фонда и фонда материального поощрения.

6.23. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль реализации работником права на оплату труда, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, данным Коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда работников Колледжа;

- участвовать в формировании системы оплаты труда Колледжа; вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов.

ВII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

В целях социальной защиты работников колледжа, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.1. Согласно п. 5 Постановления КМ РТ (Совета Министров РТ, СМ РТ) от 14.06.1991 № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР» женщинам, имеющим детей до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, полностью оплачиваемые. На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

7.2. Предоставлять сотрудникам колледжа оплачиваемые свободные дни по заявлению работника в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1 класс) в День знаний 1 сентября – один рабочий день;

- в связи с бракосочетанием самого работника – три рабочих дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника – один рабочий день;

- для участия в похоронах близких родственников (бабушка, дедушка, мать, отец, супруг(а), братья, сестры, дети) – три рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – два рабочих дня;
- в связи с проводами сына на службу в армию – один рабочий день;
- в связи с рождением ребенка в семье (мужу) – один рабочий день;
- родителям выпускников в день последнего звонка – один рабочий день;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – 1 рабочий день в квартал;
- работникам, проходящим диспансеризацию – 1 рабочий день в три года;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации – 2 рабочих дня в год.

7.3. Педагогические работники Колледжа имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644.

7.4. Предоставлять не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.5. Предоставлять работникам колледжа (кроме указанных в Постановлении Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках") дополнительно 3 календарных дня к основному оплачиваемому отпуску или по заявлению работника заменить их денежной компенсацией при непрерывной работе в колледже в течение 5-ти лет.

7.6. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров работников колледжа.

7.7. Оказывать единовременную материальную помощь в случае тяжелой болезни работника (при наличии соответствующих документов подтверждающих данный факт) в размере до одной минимальной заработной платы, установленной в РФ по состоянию на 01.01. текущего года в пределах экономии фонда заработной платы или из внебюджетных средств.

7.8. Поощрять работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) в размере 50% от должностного оклада, при непрерывной работе в колледже в течение 5-ти лет в пределах экономии фонда заработной платы или из внебюджетных средств.

7.9. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере до одного минимального размера оплаты труда работникам, выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии непрерывной работы в Колледже (не менее 10 лет) перед увольнением, в пределах экономии фонда заработной платы или из внебюджетных средств.

7.10. Осуществлять материальное поощрение работников колледжа, занимающих призовые места на региональных, всероссийских, международных конкурсов профессионального мастерства; педагогам, принимающим участие в подготовке участников WorldSkills и Абилимпикс: региональных, национальных и мировых чемпионатов, по мере имеющихся финансовых возможностей.

7.11. Ходатайствовать о награждении работников колледжа за особые заслуги «государственными и ведомственными наградами».

7.12. Ходатайствовать о выделении субсидий на приобретение жилья по ипотеке перед вышестоящими органами.

7.13. Оказывать помощь сотрудникам колледжа, детям сотрудников о выделении оздоровительных путевок.

7.14. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками с оплатой 100% их стоимости.

7.15. Установить до 50% льготную оплату за обучение сотрудников и детей сотрудников во внебюджетных (платных) группах колледжа.

7.16. Финансировать проведение культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы.

VIII. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Стороны признают:

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

8.2. Работодатель обязуется:

– рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, ее реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

– сообщать в письменной форме в Центр занятости населения и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров 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 (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);

– предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора по согласованию с администрацией Колледжа;

- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Программу обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Колледжа;
- организовать профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку и повышение квалификации работников в соответствии с направлениями деятельности Колледжа;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Колледжа;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником (с предупреждением работника не позднее, чем за два месяца);
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени, к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

8.3. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также следующие категории работников:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);
- педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8.4. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работодатель оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- способствовать формированию в организации системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Колледже;
- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- оказывать помощь «Работодателю» в проведении мероприятий по выполнению нормативных требований охраны труда, в том числе стандартов безопасности труда, в процессе трудовой деятельности «Работника».

IX. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статьи 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»).

9.2. Внедрять системы управления охраной труда с функциональным распределением обязанностей по охране труда для каждого сотрудника, разработать политику охраны труда (статьи 214, 217 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

9.3. Ежегодно предусматривать соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки.

9.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Колледже.

Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства с указанием в плане финансово-хозяйственной деятельности.

9.5. Проводить специальную оценку условий труда.

При приеме, переводе, смене рабочего места ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (статьи 214, 216.2. ТК РФ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах,

исключая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»).

Не реже одного раза в год проводить обследование рабочих мест на предмет выполнения правил и норм по охране труда, производственной санитарии и гигиены труда.

9.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 214, 216, 219 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

9.7. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

9.8. Обеспечить за счет собственных средств (внебюджетных) и средств бюджета проведение медицинского осмотра работников Колледжа в соответствии с поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным на согласование с Профсоюзным комитетом, проведение психиатрического освидетельствования, обучение и аттестацию по программе санитарно-гигиенического минимума (статья 220 ТК РФ, приказ Минтруда России и Минздрава РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

проведение психиатрического освидетельствования работников организации (статья 220 ТК РФ, приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»).

9.9. Обеспечить 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.

Своевременно обеспечивать медпункт необходимым оборудованием и медикаментами.

9.10. Обеспечить своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену; ведение личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») (Приложение № 5);

9.11. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 22.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений

9.12. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 и Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7. (приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

9.13. Обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлениями Правительства РФ от 25.02.2000 г., №№ 162, 163 (статьи 253, 265 ТК РФ), приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»).

9.14. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ);
- работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. №7;
- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными или доверенными лицами по охране труда

профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением Соглашения об охране труда (ст.ст. 214, 370 ТК РФ);

- учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (статья 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Колледжа.

9.15. Работодатель:

- обязуется регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах;

- учитывает результаты работы по обеспечению профилактики аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников Колледжа;

- учитывает при аттестации руководящих работников и специалистов, рабочих кадров состояние Колледжа и проведения опасных видов работ, локализации и ликвидации аварийных ситуаций, вопросов охраны труда, соблюдение ими требований безопасности труда, исполнения производственной дисциплины.

9.16. В целях создания экологически безопасных условий труда для 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»;

- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в Колледже;

- включать в программы обучения уполномоченных или доверенных лиц по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;

- регулярно информировать работников Колледжа о состоянии окружающей среды

9.17. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику особенно значимых заболеваний,

9.18. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;
- внесение предложений 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;
- 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 Колледже;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья.

Х. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ статья 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»);

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве;

- готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

- направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

- производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказательства судом вины Колледжа) и при профзаболевании;

- проведение ступенчатых форм контроля по охране труда на рабочих местах совместно с Профсоюзом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнении раздела коллективного договора по охране труда (статьи 214, 370 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза, утвержденные постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 26.09.2007 № 4-6).

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам Колледжа, в соответствии с пенсионным законодательством, Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» № 167-ФЗ от 15.12.2001 г., «О трудовых пенсиях в РФ» № 173-ФЗ от 17.12.2001 г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 07.05.1998 г. «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30.04.2008 г. и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

- знакомит работников с порядком и нормами системы финансирования накопительной части трудовой пенсии;

- принимает заявления, своевременно удерживает и перечисляет дополнительные страховые взносы из заработной платы работников, написавших заявление на вступление в правоотношения согласно

Федеральному закону № 56-ФЗ от 30.04.2008 г., на накопительную часть их трудовой пенсии.

10.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование, оформлять и выдавать полисы по медицинскому страхованию.

10.4. Профсоюзный комитет:

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о Программе государственного софинансирования пенсии, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии, о негосударственном пенсионном обеспечении;

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального -закона № 125-ФЗ от 24.07.98г «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

10.5. Профсоюзный комитет обязуется:

– содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ Колледжа, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин;

– содействовать включению в трудовой договор информации о профессиональных вредных факторах и о рисках повреждения репродуктивного здоровья и мерах их профилактики.

XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

11.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Колледжа, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

– разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

– проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

– содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

11.2. Работодатель обязуется:

– предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

– использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи,

– проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

11.4. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

11.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью.

11.6. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Колледжа, ведущего активную, эффективную общественную и производственную работу.

Стороны договорились

– добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и других льгот;

информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюзного комитета первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзную организацию Колледжа в лице Председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

Стороны подтверждают, что:

По согласованию с выборными органами первичной Профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

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

Представитель Профсоюзной организации входит в состав:

– аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию.

12.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием. E-mail и Internet), множительной техникой и др.

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

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

12.5. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

12.6. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на расчетный счет ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России;

- ежеквартально представлять профсоюзным органам информацию об удержанных (1%) и перечисленных членских профсоюзных взносах на счета профорганов;

- по истечении календарного года представлять профсоюзным органам сведения о сумме членских взносов, удержанных из заработной платы членов профсоюза и сумме перечисленных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов, сальдо на конец года;

- представлять лицевые счета и ведомости начисления заработной платы членов профсоюза для проверки выборными профсоюзными органами полноты удержания членских профсоюзных взносов от суммы месячного заработка и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работника;

– гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

– предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов, необходимое время с условием сохранения места работы и средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а – также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

– работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставлять один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы (в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии;

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

– предоставлять профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа;

– проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств Колледжа и профсоюзной организации.

12.7. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом Колледжа, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами РТ «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», настоящим Коллективным договором;

– способствовать росту производительности труда, повышению качества образовательной деятельности, укреплению трудовой дисциплины;

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

– информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

12.8. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

13.2. В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и занятости населения Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

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

13.4. 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 заключения Коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

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

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

При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.6. Все работники, а также работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

13.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.8. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива, где могут приниматься изменения отдельных его положений. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.9. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона Российской Фе-

дерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.10. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

От работодателя:

Директор

(должность руководителя)

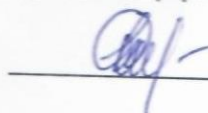


И.Г. Шамсутдинов

От работников:

Председатель

(председатель профсоюзной организации)



Д.А. Гисматуллина

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
37 (тридцать семь) листа (ов).
Директор ГАПОУ «КНХЖ им. В.П. Лушникова»
И.Г. Шамсутдинов
«22» апреля 2023 г.