

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Казанский авиационно-технический колледж имени П.В. Дементьева»
на 2015-2018 годы

Утвержден на общем собрании
25.05.2015 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

В ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
АВИАСТРОИТЕЛЬНОГО РАЙОНА»

№ 54-2-5-15 от 24.05.15

Директор

Р. В. Валеев

Казань, 2015

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Казанский авиационно-технический колледж имени П.В. Дементьева» в лице директора колледжа, именуемого далее «Работодатель», и работники учебного заведения, представителем интересов которых является первичная профсоюзная организация Казанского авиационно-технического колледжа имени П.В. Дементьева (Казанского авиационного техникума) Татарской республиканской организации Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности в лице председателя профкома, уполномоченно-го решением, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан»; Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, Координационным Советом объединений работодателей, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства (далее - Республиканское соглашение) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учебном заведении, и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности учебного заведения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников учебного заведения
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данного учебного заведения (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года 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 корректировкой основных положений, в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, бюджетного финансирования, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Договаривающиеся стороны обязуются соблюдать положения раздела № 7 (исключение пункт 7.4.) «Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов РТ, Координационным советом объединения работодателей РТ, Кабинетом Министров РТ о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2015-2016 годы» (зарег. в Министерстве труда, занятости и социальной защиты РТ 12.12.2014г. № 200 (далее по тексту «Республиканское соглашение»)).

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.5. Работодатель обязуется:

- признавать 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, соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- обеспечить ознакомление с коллективным договором, всех работников учебного заведения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учебного заведения;

- осуществлять представительство интересов работников - членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) 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. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, добиваться качественного выпуска высококвалифицированных специалистов, отвечающих всем требованиям современных предприятий и организаций;

- направлять совместные усилия на достижение планируемых значений Основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения Республики Татарстан, предусмотренных Республиканским соглашением;

- принимать активное участие в реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования;

- принимать участие в проведении ежегодных всероссийских конкурсов, а также региональных и окружных конкурсов профессионального мастерства.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности учебного заведения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательной программы в пределах бюджетного финансирования;
- создавать условия для освоения передового опыта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учебном заведении, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором в зависимости от финансовой возможности учебного заведения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 196, 372 ТК РФ);
- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля над его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в т.ч. по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учебного заведения, настоящим коллективным договором (ст.53 ТК РФ);
- сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учебным заведением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);

- включать представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учебного заведения.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 29, 30 ТК РФ);

- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению учебным заведением, 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;

- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

- инициировать участие в отраслевом конкурсе на лучший коллективный договор.

2.3. Работники обязуются:

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

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности работы, использовать передовой опыт коллег в области образования;

- исполнять имеющиеся обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским соглашением (гл. 2) и настоящим коллективным договором (ст. 303, 304 ТК РФ).

3.1. Работодатель обязуется заключать трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовым законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем (ст.65 ТК РФ).

3.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, должны производиться в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации(гл.13ТК РФ).

3.3. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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. 189, 190 ТК РФ).

3.4. Время начала и окончания работы руководителей, рабочих и служащих определяется графиками работ в подразделениях и зависит от начала и окончания занятий в учебном заведении.

Графики составляются руководителями структурных подразделений, согласовываются с зам. директора и представляются в отдел кадров для утверждения директором учебного заведения.

3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего дня педагогических работников - 36 часов в неделю при учебной нагрузке 720 часов в год. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. («Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан» утвержденное постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.10г. №678 (с изменениями в постановление Кабинета Министров)).

3.6. Для руководящего и обслуживающего персонала структурных подразделений учебного заведения, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Руководители структурных подразделений организуют дежурство работников, обеспечивающих жизнедеятельность учебного заведения, по производственной необходимости, с предоставлением отгулов.

3.7. Начало рабочего дня служащих и администрации, для хозяйственной и других служб устанавливается в соответствии с графиком работ, утвержденным Работодателем.

3.8. Рабочее время преподавательского состава определяется расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка учебного заведения. При этом необходимо учесть, что:

- педагогическая нагрузка на учебный год преподавателей устанавливается директором учебного заведения и оформляется приказом;

- педагогическая нагрузка свыше 720 часов в год определяется по заявлению преподавателя на имя директора колледжа.

- при установлении Работодателем годовой педагогической нагрузки рассматриваются предложения соответствующих цикловых комиссий и на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета колледжа;

- объем планируемой на следующий учебный год педагогической нагрузки доводится до каждого преподавателя не позднее 1 июля, окончательная нагрузка устанавливается приказом не позднее 15 сентября с учетом результатов приема в учебное заведение;

- при планировании еженедельной нагрузки педагогов не допускается в учебном расписании загрузка преподавателей по одной паре в день, при условии сохранения на курсе отделения не менее двух групп, за исключением случаев, связанных с производственной практикой и выпуском четвертого курса;

- при невозможности обеспечения всему преподавательскому составу нагрузку в объеме ставки, с письменного согласия преподавателя, может быть установлена неполная нагрузка, не менее 240 часов ставки, обеспечивающая сохранения педагогического стажа;

- в случае освобождения преподавателя по временной нетрудоспособности, беременности и родам, производится уменьшение годовой нагрузки в соответствии с инструкциями;

- при приеме на работу преподавателей, служащих и технических работников считается обязательным собеседование с ними директора или его заместителей на предмет профессиональной пригодности.

3.9. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время и продолжительность обеденного перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным графиком работы в зависимости от начала и окончания рабочего дня.

3.10. Обеспечить рабочим местом (кабинетом) с оргтехникой председателей цикловых комиссий выпускных специальностей («Производство летательных аппаратов» и «Производство авиационных двигателей», «Технология машиностроения», «Автоматизация производственных процессов и производств», «Информационные системы» и «Компьютерные сети» и «Компьютерные системы и комплексы»).

3.11. Работодатель обеспечивает единые требования по дежурству в трех зданиях колледжа. За организацию дежурства студентов в колледже отвечает зам. директора по воспитательной работе и руководитель службы безопасности. Освобождаются от занятий студенты для дежурства в столовой.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114,115ТК РФ).

3.13. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам моложе 18 лет – 31 календарный день;
- иным категориям работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами.

3.14. Педагогическим работникам учебного заведения устанавливается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 724 от 01.10.02г (в редакции от 21.05. 2012г №502) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений среднего профессионального образования»).

3.15. Действующему председателю профкома предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до семи календарных дней или денежная ком-

пенсация за неиспользованный отпуск по согласованию с Работодателем (ст.119 ТК РФ).

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123ТК РФ).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска или может быть перенесен на другой срок по соглашению с работником (ст.124 ТК РФ). В любом случае работник должен написать заявление.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.19. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (до достижения ими возраста 18 лет), предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством (ст. 262 ТК РФ).

3.20. Работодатель может предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством (ст. 116 ТК РФ).

3.21. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения (гл. 2).

4.1. Система оплаты труда устанавливается согласно Положению об оплате труда (приложение № 2) с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Работодатель в организациях бюджетной сферы обеспечивает реализацию мер по:

- установлению размера базового оклада (должностного оклада) первого раз

ряда четырехразрядной тарифной сетки на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом;

- повышению уровня заработной платы работников бюджетной сферы и последовательному ее приближению к уровню средней заработной платы в целом по Республике Татарстан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.3. Зарплата руководителям и иным должностным лицам учебного заведения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

4.4. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 20% должностного оклада рассчитанного за час работы - почасно (ст.154 ТК РФ).

4.5. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.6. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

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

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 (ст. 151 ТК РФ).

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

- при повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст.271 ТК РФ);

-оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в учебных заведениях и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может производить доплаты к заработной плате этим работникам (ст.271 ТК РФ).

4.8. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме, в виде расчетного листа, каждого работника:

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

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний; .

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, с 10 по 15 и с 25 по 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ); выплачивать заработную плату в денежной форме, в рублях;

- производить индексацию (повышение) тарифных ставок (окладов) с учетом выделения бюджетных средств в соответствии со статьей 134 ТК РФ и постановлением Госкомстата РФ от 25.03.2002г. №23 «Об утверждении «Основных положений о порядке наблюдения за потребительскими ценами и тарифами на товары и платные услуги, оказанные населению, и определения индекса потребительских цен»;

- выплачивать денежную компенсацию при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (независимо от наличия вины работодателя) (ст.236 ТК РФ);

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского соглашения;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, соблюдению сроков выплаты заработной платы и ее индексации;

- добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции;

- организовать контроль в целях выплаты заработной платы в полном объеме без использования незаконных схем оплаты труда;

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

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

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.

5.1. Работодатель обязуется:

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры учебного заведения, её реорганизации, ликвидации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

- сообщать в письменной форме в центр занятости населения и Профсоюзному комитету при сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий - для работодателя-организации, 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);

- выделять, а в случае необходимости создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в соответствии с установленными квотами (ЗРТ от 24.07.2006 г. № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»);

- практиковать стажировки выпускников ВУЗов и ССУЗов;

- использовать режим неполного рабочего времени, в рамках статьи 74 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником (с предупреждением работника не позднее, чем за два месяца);

- прекращать трудовые договора 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;

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- способствовать формированию в учебном заведении системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учебном заведении;

- оказывать содействие в организации общественных работ и осуществлять контроль за своевременной и полной оплатой труда участвующих в них работников;

- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;

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

- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 6.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

6.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Внедрять в учебном заведении Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования».

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

6.4. Выделять денежные средства, исходя из финансовой возможности, на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. Ознакомить работников с результатами аттестации рабочих мест, контролировать выполнение Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011 г. № 342н).

6.6. 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 (ст.ст. 212, 219, 225 ТК РФ) и постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29.

6.7. Требования пожарной безопасности для учебных заведений определяются специальными правилами, которые согласованы и утверждены в соответствии со ст.37 ФЗ «О пожарной безопасности» и постановлением Прави-

Правительства РФ от 25 апреля 2012г. №390. Определяются «Инструкцией о мерах пожарной безопасности» в колледже.

6.8. Организовать:

- проведение медицинского осмотра работников учебного заведения в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом и в соответствии со ст.213 ТК РФ и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

- оплачивать медосмотр работников при поступлении на работу, по истечении испытательного срока, согласно приказу (ст.212 ТК РФ).

6.9. Обеспечивать:

- своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ 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 (ст. 221 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н);

- выдачу работникам сверх установленных норм, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.223 ТК РФ).

6.10. Обеспечить соблюдение требований, регламентирующих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных постановлениями Правительства РФ от 25.02.2000г. №№ 162, 163 (статьи 253, 265 ТК РФ).

6.11. Работодатель обеспечивает:

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 217 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 за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда выполнением раздела коллективного договора об охране труда (ст.ст. 212, 370 ТК РФ);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 г. № 30. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.12. Работодатель:

- рассматривает на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информирует работников о принимаемых мерах;

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

6.13. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

6.14. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль над созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит 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;

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

- контроль над целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в учебном заведении;

- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

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, утвержденным Фондом социального страхования 15.07.1994 г. № 556а.

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе:

- гарантирует работникам - членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случа-

ев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000 г. № 967;

- направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ);

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам учебного заведения 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 07.05.1998г., «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.

7.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

7.4. Профсоюзный комитет:

- контролирует своевременность и полноту уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- 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 физической культуры и спортом;

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

ков, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

РАЗДЕЛ 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, 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. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает дополнительную помощь исходя из финансовой возможности, например:

8.1.1. Выплачивает материальную помощь работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

8.1.2. Поощряет за безупречный труд в учебном заведении работающих сотрудников (при стаже работы в колледже не менее пяти лет) в связи с 50-летием, 55-летием (женщин), 60-летием (мужчин), 70-летием, 80-летием.

8.1.3. Выплачивает поощрительную премию при присвоении почетных званий работника РФ и РТ.

8.1.4. Оказывает материальное вознаграждение увольняющимся с работы на пенсию.

8.1.5. Поощряет за безупречный труд работающих ветеранов учебного заведения в связи с юбилейной датой 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет работы в учебном заведении.

8.1.6. Выделяет материальное вознаграждение неработающим ветеранам учебного заведения в связи с юбилеем (65, 70, 75 лет и более).

8.1.7. Оказывает за счет средств учебного заведения материальную помощь:

- на похороны близких родственников при предоставлении свидетельства о смерти;
- на похороны бывших работников (ветеранов труда);
- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь;
- ветеранам войны и работникам тыла в годы войны;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.).

8.2. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск до трех дней в случае:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- рождение ребенка;
- смерти супруга (и) или членов семьи.

8.3. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября матери (или отцу) первоклассника.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти близких родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях, а также материальные средства на посещение больных работников в стационаре или длительной болезни;
- выделять средства на приобретение подарков работникам - членам профсоюзной организации в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65 лет и более.

РАЗДЕЛ 9.

КУЛЬТУРНО - МАССОВАЯ

И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в т.ч. с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

9.1. Работодатель обязуется исходя из финансовой возможности:

- направлять денежные средства Профсоюзному комитету на проведение социально-культурных и других мероприятий, а также на организацию отдыха и оздоровление работников трудового коллектива и ветеранов колледжа;
- обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров - конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется: ориентировать работников на здоровый образ жизни;

- выделять денежные средства на организацию отдыха и оздоровление трудящихся и ветеранов;
- предусматривать обязательства по установлению мер поощрения лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек, спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой.
- оказание благотворительной и шефской помощи одиноким нуждающимся ветеранам колледжа.

РАЗДЕЛ 10.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН

Стороны договорились:

- обеспечить женщинам равные конкурентные условия с мужчинами при назначении на руководящие должности.

10.1. Работодатель обязуется:

- освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- не привлекать без письменного согласия к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, -детей инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с сохранением заработной платы. С учетом специфики учебного процесса преподаватели могут взять этот день по согласованию с учебной частью, или соответствующее количества дней в дни работы по табелю или в каникулярное время.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ учебного заведения, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин;
- добиваться включения в трудовой договор информации о профессиональных вредных факторах и о рисках повреждения репродуктивного здоровья и мерах их профилактики.

РАЗДЕЛ 11.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ*

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

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых преподавателей и специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

Молодыми работниками считаются молодые люди до 35 лет включительно.

11.1 Работодатель предоставляет льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в учебном заведении молодежную комиссию профсоюзного комитета;
- использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи; учредить профсоюзные стипендии;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 12.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель и Профсоюзный комитет 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 Профсоюзный комитет в лице председателя профсоюза и его представителей единственным полномочным представителем работников.

12.1. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, являющихся членами профсоюза по их заявлениям, уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. В случае прохождения процедуры ликвидации учебного заведения перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы;

- оказывать содействие Профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ);
 - гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;
 - обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации учебного заведения, в комиссии по трудовым спорам;
 - информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 7 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;
 - предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
 - предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств учебного заведения;
 - проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств учебного заведения.
- 12.2. Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, 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» и др.;

- способствовать укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;
- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;
- 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;
- обеспечить подписку на газету Федерации профсоюзов РТ «Новое слово», газету ФНПР «Солидарность».

РАЗДЕЛ 13.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

13.1. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

13.2. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соот-

ответствующий центр занятости (ст. 50 ТК РФ, Постановление КМ РТ от 27.06.2007 г. № 258). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

13.3. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания публикуется и размещается на официальном сайте учебного заведения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, издается в виде брошюры. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров и Профсоюзном комитете.

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

13.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учебного заведения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учебного заведения 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 учебного заведения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

13.7. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством.

13.8. Приложения № 1 и 2 к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор принят на общем собрании работников ГБОУ СПО «Казанский авиационно-технический колледж имени П.В. Дементьева», протокол № 4 от 25 мая 2015 года.

Коллективный договор подписали:

Представитель работодателя:

Директор колледжа


И.И. Залалов

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета


Профсоюзный
КОМИТЕТ

В.П. Данилова

Дата подписания коллективного договора 25 мая 2015 года.

