

Работодатель:  
Директор ГАПОУ «Казанский  
энергетический колледж»

  
А.И. Хабибуллин  
(подпись)  
«25» июня 2021 года

Представитель работников:  
Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
«Казанский энергетический  
колледж» Татарстанской  
республиканской организации  
Всероссийского Электропрофсоюза

  
Л.Х. Гизатуллина  
(подпись)  
«25» июня 2021 года

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения  
«Казанский энергетический колледж»  
\_\_\_\_\_ (наименование организации)

ГКУ ЦЗН Приволжского р-на  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 105/21 «19» 07 2021г.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» в лице директора Хабибуллина Азата Ильгизаровича, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, представителем которых является Первичная профсоюзная организация «Казанский энергетический колледж» Татарстанской республиканской организации Всероссийского Электропрофсоюза в лице председателя Гизатуллиной Лейсан Харисовны, действующего на основании Устава Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз», именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК 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 на 2019-2020 годы (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 организации (далее – организация), 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 организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Настоящий Коллективный договор распространяется:

- на всех работников учреждения, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников - членов Профсоюза также в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета;

Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения Коллективного договора.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 25 июня 2021 года, сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.4. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

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

Стороны согласились признавать Профсоюзный комитет 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, социально-бытовых льгот, гарантий и др.

1.5. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, профсоюзные СМИ и др.).

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- 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. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового Коллектива.

## **РАЗДЕЛ II. УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ, ПОВЫШЕНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества образования, производительности труда.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения окладов необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение

квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются приложением Коллективному договору, трудовым договором, формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст.196 ТК РФ);

- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, контроля за 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 учреждения, настоящим Коллективным договором (ст.53 ТК РФ);

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);

#### 2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

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

- не допускать внесения в Коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

#### 2.3. Работники обязуются:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности образования, улучшению качества обучения, росту производительности труда, использовать передовой опыт работников по науке и образованию.

### **РАЗДЕЛ III.**

#### **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. 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 и настоящим Коллективным договором (гл. гл. 10, 11 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Трудовой договор не может ухудшать условия, предусмотренные настоящим Коллективным договором и трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

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 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

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

3.3. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) 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).

3.4. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений, например:

- лиц, частично утративших трудоспособность по вине учреждения;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам СОУТ имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

3.6. Работникам учреждения (обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу) отпуск устанавливается 28 календарных дней, руководителю, педагогическим работникам, мастерам производственного обучения 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466; ст. 115 ТК РФ).

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

3.8. 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).

3.9. Инвалидам, работающим на условиях трудового договора, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ и ст. 13 ФЗ от 02.08.1995 «122-ФЗ «О социальной защите обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» в редакции Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ).

3.10. Работодатель обязуется предоставить свободные дни, оплачиваемые в размере 50 % от месячной тарифной ставки (оклада), по следующим причинам:

- бракосочетание работника \_3\_ календарных дня;
- бракосочетание детей, обоим родителям \_1\_ календарный день;
- рождение ребенка (для отца) \_\_2\_\_ календарных дня;
- проводами сына в армию родителям \_\_1\_\_ календарный день;
- погребением близких родственников (супругов, родителей, детей) \_3\_ календарных дня.

3.11. Работодатель обязуется предоставлять родителям, ребенок которых идет в первый класс, 1 сентября, выходной день без сохранения заработной платы.

3.12. Предоставлять работникам учреждения, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их заявлению, один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 50 % от месячной тарифной ставки (оклада). Порядок предоставления свободного времени и его оплаты принимает решение работодатель. На работников, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

3.13. Ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками за работу с вредными или опасными условиями труда пользуются только работники, непосредственно работающие в соответствующих условиях.

3.14. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска происходит в случаях временной нетрудоспособности работника во время оплачиваемого отпуска.

3.15. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в исключительных случаях.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда не допускается (ст. 126 ТК РФ).

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.119 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. №884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» предоставляется заместителям директора, главному бухгалтеру, начальнику отдела кадров продолжительностью 3 календарных дня.

## **РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

Оплата труда работников производится на основе Постановления кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» вместе с прилагаемым «Положением об условиях оплаты труда работников ПКГ – должностей работников образования и ПКГ групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан (с внесенными изменениями в редакции Постановления Кабинета Министров РТ); Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 (ред. От 03.01.1991) «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений; Постановление Кабинета Министров РТ от 18.08.2008 №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных

учреждений Республики Татарстан» (с изменениями от 5 декабря 2008 г., 2 февраля 2009 г., 1 марта, 14 июля, 24 августа, 30 декабря 2010 г.), согласно Регламента об условиях оплаты и стимулировании труда работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» (Приложение № 2).

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников устанавливается на основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" №412 от 31.05.2018 г.

4.2. В порядке, установленном законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Кабинета Министров Республики Татарстан, работодатель обеспечивает реализацию мер по:

- повышению уровня заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной социальной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

4.3. Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсирующего характера;
- выплат стимулирующего характера.

4.4. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Размер базового оклада работников образования определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

При наступлении у работника права на изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера ставки заработной платы (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Объем преподавательской работы для руководящих работников и прочих педагогических работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 360 часов в год.

В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, руководитель учреждения может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм по соглашению сторон трудового договора и согласованию с профсоюзным комитетом.



4.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки уменьшается на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременностям и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

4.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год (верхний предел не может превышать 1 440 часов), определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.8. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

- при повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

4.9. Размеры доплат и надбавок за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются Работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам.

4.10. Порядок установления доплат и надбавок Работодателем закрепляется в Регламенте об условиях оплаты и стимулировании труда работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» (Приложение № 2).

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

4.11. Работникам, переведенным с их письменного согласия нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам СОУТ. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, либо Коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК

РФ).

4.13. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.14. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.15. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положения о премировании работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» (Приложение № 3).

4.16. 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).

4.17. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются Коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации (ст. 112 ТК РФ).

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

4.18. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с ней расходы в соответствии с Положением о служебных командировках (Приложение № 4).

4.19. Система нормирования труда работников устанавливается Коллективным договором в соответствии с Регламентом об условиях оплаты и стимулировании труда работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» (Приложение № 2) (ст. 159 ТК РФ). Работодатель обязуется:

- производить введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюзного комитета; о введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
- обеспечивать нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда.

4.20. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.21. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату два раза в месяц, 5 и 20 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 оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.22. В случае участия работника в соревнованиях и конкурсах, имеющих производственную направленность и повышающих имидж учреждения, и выполняющим непосредственно свою трудовую функцию и находящимся в командировке, сохранить среднюю заработную плату и начислять все предусмотренные положениями о премировании выплаты и оплатить командировочные расходы.

4.23. Разрешить работникам, при производственной необходимости работу на условиях внутреннего совместительства (но не более 0,5 ставки) с оплатой за фактически отработанное время.

4.24. Выплачивать единовременное вознаграждение работникам колледжа из премиального фонда в связи с юбилейными датами, исходя из финансовых возможностей колледжа. (Положение о премировании работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» - Приложение № 3)

4.25. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами ТК РФ, обязательствами Республиканского соглашения;

- осуществлять контроль по выплате заработной платы в полном объеме;

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты 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 случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

- организовать работу по избранию представителя работников учреждения в случае прохождения процедуры банкротства, обеспечить участие данного представителя в собраниях кредиторов с целью защиты прав работников на получение заработной платы при прекращении деятельности Работодателя или его неплатежеспособности;

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

## РАЗДЕЛ V. 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:

5.1.1. В части обеспечения профессионального роста и переподготовки кадрового состава:

- обеспечить финансирование в размере не менее 0,2 % от (прибыли, ФОТ и др.) мероприятий, направленных на сохранение и увеличение объемов работ, сохранение и создание новых высокопроизводительных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда, в том числе для женщин и молодежи, повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций, дополнительных к установленным законодательством;

- использовать на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование персонала до 0,3 % средств от расходов на оплату труда;

- организовать процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров (не реже 1 раза в 5 лет);

- 1 раз в год представлять в органы службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

- практиковать оказание комплексной услуги «Введение в профессию», сочетающей профориентацию и основы профессиональной подготовки по рабочим профессиям для школьников;

5.1.2. Предоставлять профсоюзному активу учреждения свободное от работы время для обучения и повышения квалификации в Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

5.1.3. Направлять выборный профсоюзный актив на учебу по экономическим и правовым вопросам, используя для этого Учебно-исследовательский центр Федерации профсоюзов РТ и кустовые семинары – совещания.

5.2. В части обеспечения занятости работников:

- не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени и к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

- сообщать в письменной форме в центр занятости населения при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих

мероприятий (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»);

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры учреждения, её 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, о 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 от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ).

5.3. В части обеспечения мер социальной защиты временно незанятых работников:

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов сотрудников, указанных в ст.179 ТК РФ.

5.4. 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 учреждении;

- осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении;

- 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

- способствовать распространению условий Коллективного договора, действующего в учреждении, на работников, выводимых на аутсорсинг (за штат организации).

## **РАЗДЕЛ VI. 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. Выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведения ремонта отопительной системы.

6.3. Внедрять в организациях и на предприятиях всех форм собственности Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

6.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181н.

6.5 Провести специальную оценку условий труда.

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда, контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, 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 постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

6.7. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение медицинского осмотра работников учреждения в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.213 ТК РФ, приложения №№ 1,4,5 приказа Министра здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14.03.1996 г. № 90, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н);

6.8. Обеспечить:

- 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);

- бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н);

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

6.9. 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.

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

6.11. Для создания нормальных условий труда обеспечивать работников **учреждения** предметами интерьера, мебелью, бытовой техникой, бытовыми приборами, и сопутствующими товарами с учетом соблюдения правил пожарной безопасности.

6.12. Проводить анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний с целью разработки, и реализации мероприятий, направленных на их исключение.

6.13. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.05.2012 г. № 559н) и приведение численности её работников в соответствие с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10;

- работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7;

- создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со ст. 218 ТК РФ и Типовым положением, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2014 г. № 412н;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, 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 и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 г. № 30 и

Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным 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 организации;

- установление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительных социальных гарантий: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.

6.14. Работодатель регулярно рассматривает, на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях, вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах.

6.15. В целях создания экологически безопасных условий труда работников, решения вопросов охраны окружающей среды Работодатель обязуется:

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

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

- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

6.16. 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. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, постоянно действующих комиссий по другим аспектам 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 плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в образовательном учреждении;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с Работодателем вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

## **РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования Российской Федерации 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 на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев 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;

- 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 Фонд социального страхования РФ по РТ до 0,20 % 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 труда и социальной защиты РФ);

- оказывает содействие через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению особо нуждающихся работников и членов их семей.

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов: от 15.12.2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", от 28.12.2013 г. № 424-ФЗ "О накопительной пенсии", Указа Президента РТ от 01.04.2003 № УП-234 "О развитии негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан" и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Федеральную налоговую службу и Фонд социального страхования РФ;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд, Федеральную налоговую службу и Фонд социального страхования РФ сведения о начислениях и выплаченных страховых взносах;

– представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в Пенсионный фонд РФ;

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

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

7.4. Работодатель способствует оформлению полисов по обязательному медицинскому страхованию;

7.5. Профсоюзный комитет:

– контролируют 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 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;

– оказывает содействие совместно с Работодателем в учреждении мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

– проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998г № 125-ФЗ «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 и спиртосодержащей продукцией, 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 РФ 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 РФ 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.

## **РАЗДЕЛ VIII. 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. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка в размере не менее 1000 рублей;
- на похороны близких родственников в размере не менее 2000 рублей;
- поощряет работников в честь юбилейных дат в соответствии с Приложением №2 и 3.

8.2. Работодатель выделяет денежные средства (при наличии) на:

- приобретение новогодних подарков для детей, проведение новогодних елок для детей работников.

- на проведения корпоративных праздничных мероприятий, посвященных: 8 Марта, 23 февраля, Международному дню семьи (15 мая), День Учителя (05 октября), Дню Энергетика (22 декабря), Новому году.

8.3. Материальная помощь работникам выплачивается на основании заявления работника (или его родственника), и приложенных документов, (свидетельство о рождении, смерти, браке, заключение лечебного учреждения и т.д.), согласованных Работодателем.

8.4. Решение об оказании материальной помощи принимает Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за содержанием общежития, реализацией мероприятий по их сохранности и благоустройству;

- выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

## **РАЗДЕЛ IX. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

В соответствии с Налоговым кодексом РФ от 05.08.2001 г. № 117-ФЗ (ч.2, пп.9 п.2 ст. 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с Коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

9.1. 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.

### 9.2. Работодатель обязуется:

- направлять Профсоюзному комитету средства на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в соответствии со сметой расходов;
- обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров
- конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

При направлении работников учреждения и выборных органов Первичной профсоюзной организации «Казанского энергетического колледжа» Татарстанской Республиканской организации Всероссийского Электропрофсоюза для участия в культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятиях Электропрофсоюза РТ ВЭП выделять автотранспорт.

### 9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства из профсоюзного бюджета;
- ходатайствовать перед Татарстанским республиканским комитетом Общественной Организации «Всероссийский Электропрофсоюз» о выделении заемных денежных средств из фонда социальной защиты членам профсоюза для приобретения санаторно – курортных путевок в здравницы Республики Татарстан (Васильевский, Бакирово, Ливадия, Ижминводы, Жемчужина) с рассрочкой платежа 65% стоимости путевок до 6 месяцев в соответствии с Положением.
- обеспечить организацию отдыха и оздоровление «Работников» и их детей с выделением на эти цели средства от профсоюзного бюджета.

## **РАЗДЕЛ X. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**

В целях внедрения гендерного подхода в Коллективно-договорное регулирование стороны договорились:

- провести обследование рабочих мест, на которых запрещен труд женщин, для последующего их высвобождения с этих рабочих мест;
- провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;
- осуществить анализ рабочих мест по уровню оплаты труда работников и работниц;
- разработать систему служебного продвижения работников с учетом гендерного подхода;
- разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин (например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам);
- обеспечить женщинам-работницам равные конкурентные условия с мужчинами-работниками при назначении на руководящие должности.

### 10.1. Работодатель обязуется:

- создать возможности для повышения квалификации и реализации права

женщин на дополнительное образование;

- оказывать предпочтение в приеме на работу после реорганизации организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских осмотров, если такие осмотры не могут быть проведены во внерабочее время;

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь Работодателю в выполнении социальных программ организации, 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 XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, 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.

11.1. Работодатель обязуется:

- разработать совместно с профсоюзным комитетом положение о наставничестве и в соответствии с данным положением организовать работу наставников;

- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;

- вести целенаправленную подготовку молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования,

11.2. Решать вопросы профессионального роста молодых людей по включению молодых специалистов в кадровый резерв Профсоюза. Обеспечить представительство молодежи в выборном профсоюзном органе.

## **РАЗДЕЛ XII. ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

12.1. Задачи Работодателя и Профсоюзного комитета:

12.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет считают своей основной задачей удовлетворение потребностей населения в получении профессиональных знаний и умений, обеспечение подготовки специалистов в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов, защиту жизненных интересов обучающихся, создание благоприятных условий для учебы, отдыха, занятий спортом, питания, защиту экономических и социальных интересов и прав обучающихся.

12.1.2. Студенты учреждения обязаны выполнять требования Устава ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» и соблюдать Правила внутреннего распорядка обучающихся ГАПОУ «Казанский энергетический колледж».

12.1.3. Работодатель в лице директора колледжа несет ответственность за правильность использования суммы средств стипендиального фонда, а также радиальность оказания материальной помощи и поощрения за успехи в учебной и общественной работе.

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. Обеспечить своевременный расчет и выплату стипендий, строго выполняя Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов ГАПОУ «Казанский энергетический колледж». (Положение № 5)

12.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры, направленные на стимулирование студентов к хорошей учебе, активному участию в общественной жизни колледжа (научно-исследовательской, спортивной и иной творческой деятельности).

12.2.3. Предоставлять студентам помещения для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

12.2.4. Установить плату за общежитие в соответствии с действующим законодательством РФ. Согласовать с Профсоюзным комитетом размер оплаты за проживание в общежитии, взимаемый со студентов. («Положение об общежитии ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» Приложение №7).

12.2.5. Проводить целенаправленную воспитательную работу в общежитии, содействовать организации досуга студентов, проживающих в общежитии «Положение об общежитии ГАПОУ «Казанский энергетический колледж» (Приложение №7).

## **РАЗДЕЛ XIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель и Первичная Профсоюзная организация «Казанский энергетический колледж» Татарстанской республиканской организации Всероссийского Электропрофсоюза 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 Первичную Профсоюзную организацию «Казанский энергетический колледж» Татарстанской республиканской организации Всероссийского Электропрофсоюза в лице Гизатуллиной Лейсан Харисовны (председателя профсоюзного комитета) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

#### 13.1. 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, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших Первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (в случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);

- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их 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 Работодателю учреждения в комиссию 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 14 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 учреждения;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств учреждения;

- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения с отоплением, освещением и средствами связи, необходимые для осуществления их уставной деятельности (ст.28 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 №10-ФЗ).

- обеспечить перечисление бухгалтерией учреждения на расчетный счет Первичной Профсоюзной организации «Казанский энергетический колледж» Татарстанской республиканской организации Всероссийского Электропрофсоюза в размере не менее 0,25 % от фонда оплаты для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

- направлять на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью в соответствии со сметой расходов средства в размере 300 руб. на 1 ребенка до 14 лет включительно, на новогодние подарки.

- предоставлять Профсоюзному комитету право проведения собраний (конференций) в рабочее время.

- предоставлять работникам - членам Профсоюза, участвующим в заседаниях профсоюзного комитета, на конференциях, пленумах и съездах, а также на профсоюзной учебе освобождение от работы с сохранением заработной платы, если это не влечет ущерба для образовательной деятельности учреждения.

- на штатных работников Профсоюзного комитета распространять все социальные гарантии и льготы, предусмотренные для работников учреждения.

### 13.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- способствовать росту производительности труда, повышению качества продукции (товаров, услуг), 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.

## **РАЗДЕЛ XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**



Стороны признают и обязуются выполнять: Республиканское, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения.

В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются (указать в какой срок) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении Коллективного договора.

14.1. 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.

14.2. Профсоюзный комитет до подписания Коллективного договора направляет его на экспертизу в Электропрофсоюз РТ ВЭП.

14.3. В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (ст. 50 ТК РФ, Постановление КМ РТ от 27.06.2007 № 258). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

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

14.5. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут ознакомиться в отделе кадров и Профсоюзном комитете.

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

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

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

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

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

14.10. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

## СОДЕРЖАНИЕ

стр.

- Раздел 1. Общие положения**
- Раздел 2. Управление организацией, повышение эффективности производства**
- Раздел 3. Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха**
- Раздел 4. Оплата труда**
- Раздел 5. Подготовка кадров. Обеспечение занятости**
- Раздел 6. Условия и охрана труда. Экологическая безопасность**
- Раздел 7. Социальное страхование**
- Раздел 8. Социальные льготы и гарантии**
- Раздел 9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**
- Раздел 10. Регулирование труда женщин**
- Раздел 11. Социальная защита молодежи**
- Раздел 12. Гарантии реализации прав обучающихся**
- Раздел 13. Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации**
- Раздел 14. Заключительные положения**

## **Перечень приложений к Коллективному договору**

**Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка**

**Приложение № 2. Регламент об условиях оплаты и стимулировании труда работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж»**

**Приложение № 3. Положение о премировании работников ГАПОУ «Казанский энергетический колледж»**

**Приложение № 4. Положение о служебных командировках**

**Приложение № 5. Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов ГАПОУ «Казанский энергетический колледж»**

**Приложение № 6. Положение о студенческом общежитии ГАПОУ «Казанский энергетический колледж»**

В данном документе

пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью 28 листов.

Председатель ППО Л.Х. Гизатулина

