

Министерство образования и науки  
Республики Татарстан  
ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры  
и городского хозяйства»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работодателем и работниками

ГАПОУ «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства»  
на 2022-2024 годы

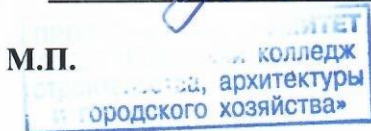
Юридический адрес: 420095,  
г.Казань, ул.Энергетиков, д.10  
тел/факс 8(843)564-33-94

Утвержден  
на общем собрании работников  
«02» февраля 20 22 г.  
(протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «12» сентября 20 22 г.

От работников

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Е.С.Афанасьева



От работодателя

Директор

Ж.А.Бакаев



ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
в Центре занятости населения  
Московского района г.Казани

Коллективный договор  
«11» 02 2022 г.



Казань, 2022

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Казанский колледж строительства, архитектуры и городского хозяйства» в лице директора Бакаева Жамиля Адельзяновича, именуемое далее «Работодатель», и работники Колледжа, представителем которых является выборный орган первичной профсоюзной организации, в лице председателя, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Республики Татарстан от 18.01.1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах», законом Республики Татарстан от 26.07.2004 г. №42-ЗРТ «Об органах социального партнёрства в Республике Татарстан», Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023гг., иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

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

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

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.3. Коллективный договор заключён сроком на 3 (три) года (2022-2024 годы) и вступает в силу с 12 января 2022 года, сохраняет своё действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трёх лет в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Работодатель обязуется:

-признавать Профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;

-соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

1.5. Профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать эффективной работе Колледжа;

-осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами,

постоянно действующей двусторонней комиссией, созданной для ведения коллективных переговоров. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников и обучающихся Колледжа.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы

## РАЗДЕЛ 2.

### ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Целями настоящего Коллективного договора являются обеспечение устойчивой и ритмичной работы Колледжа, защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Колледжа, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения должностных обязанностей;

- создавать условия для освоения передового опыта, внедрения достижений науки и практики;

- для педагогических работников не реже, чем один раз в три года проводить повышение квалификации, не реже, чем один раз в три года организовывать стажировку в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов СПО;

- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ) и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Колледжа, настоящим Коллективным договором (ст. 53 ТК РФ);

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем 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 Колледжа (п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 52, 53 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 Колледжа присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению Колледжем, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, принятию программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- не допускать внесения в Коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

### 2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;
- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;
- активно участвовать в осуществлении программ развития Колледжа, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Колледжа.

## РАЗДЕЛ 3. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

### 3.1. Работодатель обязуется:

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными и республиканскими законами;
- все персональные данные получать у самого работника, при возможности получения данных только у третьей стороны, необходимо уведомить работника заранее с письменного согласия получить персональные данные;
- защищать персональные данные сотрудников от неправомерного их использования или утраты;
- ознакомить под роспись работников и их представителей с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, с их правами и обязанностями;
- соблюдать режим секретности (конфиденциальности) специально уполномоченным лицам, получающим персональные данные работника;
- предоставлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- обеспечить на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируются в электронном виде.

### 3.2. Стороны договорились:

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

защиты персональных данных работников;

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

3.3. 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 и настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Заключение трудового договора с руководителем, относящимся к управленческому персоналу, может осуществляться сроком на один год и более, с учетом срока контракта, заключенного между Директором и Учредителем и ст. 59 ТК РФ;

- заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. ст. 57, 60 ТК РФ).

3.4. 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).

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).

3.5. В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Федеральным законом о выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты и выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

защиты персональных данных работников;

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

3.3. 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 и настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Заключение трудового договора с руководителем, относящимся к управленческому персоналу, может осуществляться сроком на один год и более, с учетом срока контракта, заключенного между Директором и Учредителем и ст. 59 ТК РФ;

- заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. ст. 57, 60 ТК РФ).

3.4. 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).

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).

3.5. В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Федеральным законом о выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты и выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться строго в соответствии с законодательством.

3.8. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

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

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

Для педагогических работников устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

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

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

Продолжительность рабочей недели и норма часов на ставку заработной платы иным категориям работников, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (Приложение № 1).

Общий объем педагогической нагрузки заместителя директора не должен превышать 240 часов в год, заведующего отделением – не должен превышать 360 часов в год.

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

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

В Правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя фиксированными выходными днями, шестидневная с одним фиксированным выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

3.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

для работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.п.)

3.11. Работники Колледжа имеют право совмещать с основной работой, предусмотренной по трудовому договору, дополнительную работу по замещению вакантных должностей в структурных подразделениях Колледжа.

3.12. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является 1 (один) год.

3.13. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.14. Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18 лет, не допускаются к работе в ночное время.

3.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

- для выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.17. Стороны подтверждают, что:

В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведён на дистанционную работу без согласия работника.

Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.18. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Директору Колледжа при направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы.



## РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

4.3. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам моложе 18 лет - 31 календарный день;

- работникам-инвалидам – 30 календарных дней

- педагогическим работникам и мастерам производственного обучения – 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.02.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

4.3.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда.

4.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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

4.6. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно: полностью или по частям. Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

Если оба родителя ребенка работают в Колледже, то данный пункт применяется только к одному из родителей.

В соответствии со ст. 262 ТК РФ, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Согласно п. 5 Постановления Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 N 261 "О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР" (с изменениями и дополнениями) женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно предоставляется на основании их письменного заявления не менее 2 часов свободного времени или 1 свободный день в месяц, оплачиваемый за счёт средств Колледжа.

Данное положение не распространяется на женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. Суммирование свободного времени не допускается.

4.7. Предоставляются отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

4.8. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работник отзывается из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.9. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, может заменяться денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

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

## РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.2. С 01 сентября 2018 года Колледж работает по новой системе оплаты труда, установленной в соответствии с Положением об условиях оплаты труда Колледжа (Приложение № 2) с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ), разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 946 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.08.2020 № 671 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Татарстан и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 26 июля 2021 г. N 645 "О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан", Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 30 октября 2021 г. N 1030 "О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан".

5.3. Фонд оплаты труда Колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, предоставляемых республиканским бюджетом, средств, от приносящей доход деятельности, от иных финансовых источников, поступающих в рамках уставной деятельности Колледжа.

5.4. Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном законами и иными правовыми актами.

5.5. В соответствии с нормами трудового законодательства заработная плата работника Колледжа состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- премиальных выплат;
- оплаты за работу по совместительству;
- почасовой оплаты;
- социальных выплат;

- оплаты работы за совмещение профессии;
- оплата за расширение зоны обслуживания.

5.6. Штатное расписание Колледжа ежегодно утверждается Директором и включает в себя все должности.

5.7. Размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

5.8. Условия оплаты труда каждого работника, порядок установления оплаты, должностные оклады, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера включаются в трудовой договор с работником.

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

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

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

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

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

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

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

- сельщикам – не менее чем по двойным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер оплаты рассчитывается исходя из оклада с учетом постоянных выплат, закрепленных трудовым договором.

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

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

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

5.17. 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 трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

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

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

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

5.21. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 20-го числа текущего месяца и 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня;

- выплачивать заработную плату в рублях в безналичной форме путем перечисления на индивидуальные банковские счета;

- установить доплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в размере 4% от оклада (тарифной ставки) (ст.146 ТК РФ).

- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней аналогично оплате времени вынужденного простоя по вине Работодателя (не менее 2/3 средней заработной платы);

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

- оплачивать труд педагогических работников в периоды каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, которые являются для работников рабочим временем из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учётом ежемесячного денежного вознаграждения в размере пяти тысяч рублей и других выплат за классное руководство;

- при распределении учебной нагрузки на новый учебный год,

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

- не допускать изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство;

Обеспечить преемственность осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год.

5.22. Профсоюзный комитет обязуется:

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

условиях оплаты труда работников Колледжа;

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

- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов.

## **РАЗДЕЛ 6. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Стороны признают:

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

6.2. Работодатель обязуется:

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, 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, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);

- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Программу обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Колледжа;

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку и повышение квалификации работников в соответствии с направлениями деятельности Колледжа;

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Колледжа;

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

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

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

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

- работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);

- председатель первичной организации Профсоюза Колледжа, не освобожденный от основной работы.

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

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

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

## **РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

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

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

7.2.Ежегодно предусматривать соглашением по охране труда комплекс организационных, технических мероприятий.

7.3.Обеспечить финансирование мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

7.4. Проводить специальную оценку условий труда.

При приеме, переводе, смене рабочего места ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н)

7.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников Колледжа, в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 212, 219, 225).

7.6. Обеспечить своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (Приложение 3).

7.7. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны».

7.8. 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 Приказом Минтруда России от 14.09.2021 N 629н.

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

7.10.Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ);
- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях,

выполнением Соглашения об охране труда (Приложение 4).

-гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с 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 Колледжа;

- создании комиссии по охране труда из числа представителей администрации и работников Колледжа.

7.11.Работодатель:

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

- учитывает результаты работы по обеспечению профилактики аварийности и травматизма, соблюдение ими требований безопасности труда, правил внутреннего распорядка и режима работы при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников Колледжа

7.12. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально - значимых заболеваний.

7.13.Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением работниками Колледжа безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, выполнение работ с обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- внесение предложений администрации Колледжа 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;

- участие в разработке Соглашения по охране труда, в работе по улучшению санитарно-экологической обстановки в Колледже;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев;

- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья.

## **РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

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

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 ФСС РФ по РТ страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

-организует обучение отдельных категорий застрахованных (руководителей структурных подразделений, специалистов по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда) за счет средств ФСС (п.12 ст. 17 Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998 г.);

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

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

8.2. 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.

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

8.4. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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



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

## РАЗДЕЛ 9. 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.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.2. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель за счет внебюджетных средств в пределах экономии Фонда оплаты труда оказывает, в соответствии с заявлением работника, единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка в размере 2000 рублей;
- на похороны близких родственников в размере 2000 рублей;
- к 1 сентября на каждого ребёнка - первоклассника в размере 500 рублей;
- поощряет работников в честь юбилейных дат (45,50,55,60,65,70 лет со дня рождения) в размере до одного минимального размера оплаты труда.

Выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада) работникам, выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии непрерывной работы в Колледже (не менее 10 лет) перед увольнением.

9.3. По письменному заявлению работника работодателем предоставляются дополнительные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний - 1 сентября;
- б) родителям выпускников в день последнего звонка;
- в) в связи с рождением или усыновлением ребёнка - 1 рабочий день;
- г) в связи с бракосочетанием работника - 2 рабочих дня;
- д) в связи с бракосочетанием детей - 1 рабочий день;
- е) в связи с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- ж) для участия в похоронах близких родственников (бабушка, дедушка, мать, отец,

супруг(а), братья, сестры, дети) – 2 рабочих дня;

з) в связи с проводом сына на службу в армию – 1 рабочий день;

и) работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал;

к) работникам, являющимся участниками боевых действий – 1 рабочий день в квартал

л) работникам, проходящим диспансеризацию – 1 рабочий день в три года; работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год.

м) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации – 2 рабочих дня в год.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется работникам, состоящим в профсоюзном комитете:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;

- в рамках предоставления жилья по социальной ипотеке участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (Постановление КМ РТ от 02.08.2007 г. № 366);

- оказывать единовременную материальную помощь из профсоюзного бюджета в следующих случаях:

при длительной болезни в размере - до одной тысячи рублей;

поощрять в честь юбилейных дат (50,55,60,65,70 лет со дня рождения) в размере до 1000 рублей;

выделять средства для оказания материальной помощи в случаях серьезных материальных затруднений, регистрации брака, покупке дорогостоящих лекарств, на похороны близких родственников - в размере до 1000 рублей.

- содействовать в обеспечении путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

9.5. Стороны обязуются установить:

- согласно отраслевому соглашению между Министерством образования и науки Республики Татарстан, профсоюзом работников народного образования и науки на 2021-2023 годы доплату не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации Колледжа за счёт средств организации в размере, не более 20% от минимального размера оплаты труда.

9.6. Стороны содействуют:

- в предоставлении жилья по Программе «Жилье горожанам на 2007-2027 годы» в рамках реализации Закона РТ от 27.12.2004 № 69-ЗРТ «О государственной поддержке развития жилищного строительства в Республике Татарстан» и Решения Казанской городской Думы от 4 июля 2007 г. N 4-18 "О Программе "Жилье горожанам на 2007-2027 годы", Постановления Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 21 сентября 2011 г. N 5610 "Об утверждении административных регламентов предоставления муниципальных услуг", Постановления Руководителя Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 29 апреля 2008 г. N 1830 "О предоставлении жилых помещений в рамках Подпрограммы "Доступное жильё" Программы "Жилье горожанам на 2007-2027 годы" в части совершенствования порядка предоставления жилья в рамках республиканской государственной поддержки;

- в проведении мероприятий по организации оздоровления и летнего отдыха работников и их детей.

9.7. Руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», Работодатель осуществляет в Колледже учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

## **РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

- 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.

10.2. Работодатель обязуется:

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

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

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

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

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

Стороны договорились:

- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и других льгот;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюзного комитета первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

## **РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

11.1. Работодатель:

11.1.1. разрешает выборному органу первичной профсоюзной организации пользоваться помещениями для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании Колледжа;

11.1.2. не препятствует представителям Профсоюза, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

11.1.4. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.5. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Колледжа в целом;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

11.2.2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии Колледжа, комиссий по специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почётных званий работникам Колледжа;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Колледжа и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Работодатель обязуется:

-производить ежемесячно и бесплатно перечисление на счета выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

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

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

выборного профсоюзного органа;

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

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

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

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

11.7.Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

-предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

-информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, 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 непорочности 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.

## РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2.В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в ГКУ Центр занятости населения. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

12.3. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут ознакомиться в отделе кадров, в Профсоюзном комитете, а так же на официальном сайте Колледжа

12.4.Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде

дополнительного соглашения, регистрируются в Центре занятости в порядке, установленном для заключения Коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

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

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

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

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

12.6. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.7. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

---

Прощито, пронумеровано и скреплено

печатью 21 (два/двадцать один) лист

Должность Зам. дир по УВР

ГАОУ «ККСАиГХ»

Подпись  / Е.С.Афанасьева /

ГАОУ «ККСАиГХ»  
УВР, архитектура  
и хозяйства»