

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский автотранспортный техникум им. А.П.Обыденнова» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Казанский автотранспортный техникум им. А.П.Обыденнова» (далее – учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законами РТ «О профессиональных союзах», ФЗ «О профессиональных профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., «Об органах социального партнерства в РТ», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, Координационным Советом объединений работодателей, Кабинетом Министров РТ о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, Устава учреждения и иных законодательных и нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1) Работодатель учреждения, в лице его представителя – директора Имамеева Айрата Зиннуровича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

2) Работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации – Гатауллиной Юлии Викторовны действующей на основании Устава Общественной организации «Профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Республики Татарстан».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- 1) трудовые отношения;
- 2) оплата труда;
- 3) подготовка и дополнительное профессиональное образование;
- 4) социальные и иные гарантии;
- 5) условия работы, охрана труда, здоровья и другим вопросам.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует на срок три года (ст. 43 ТК РФ). Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить или изменить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

Все условия настоящего коллективного договора являются обязательными для заключивших его сторон.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30,31 ТК РФ).

1.8. Профсоюзная организация учреждения вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.9. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора утверждаются общим собранием работников оформляются в виде дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору и подлежат уведомительной регистрации.

1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются общим собранием работников учреждения.

1.18. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются общим собранием работников учреждения.

1.19. При изменении действующего законодательства Российской Федерации условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников учреждения по сравнению с новыми положениями законодательства, считаются недействительными.

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

1.21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.22. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового Коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. 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).

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2. 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).

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

Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 ТК РФ). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

2.4. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины;

- работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);

Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных

удлиненных оплачиваемых отпусках», ст. 47 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об образовании в Российской Федерации»);

2.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.6. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, без его письменного согласия, в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.8. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная 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.

2.9. Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности Работника по его заявлению.

2.10. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

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

2.12. 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).

2.13. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.14. Работник имеет право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника 3 календарных дня;
- бракосочетание детей, обоим родителям 1 календарный день;
- рождение ребенка или усыновлением ребенка – 1 календарный день;
- проводами сына в армию родителям - 1 календарный день;
- погребением близких родственников (супругов, родителей, детей) 3 календарных дня;
- работникам до 40 лет, проходящим диспансеризацию – 1 день в три года;
- работникам старше 40 лет, проходящим диспансеризацию – 1 день раз в год;
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября – 1 календарный день;
- дополнительно оплачиваемый 1 календарный день отдыха по донорской справке Работника, в соответствии с частью 4 статьи 186 ТК РФ.

Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2 свободных часа в неделю, оплачиваемых за счет Работодателя, или по желанию Работника 1 свободный день в месяц без права накопления.

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).

2.15. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по

письменному заявлению Работника в случаях, определенных статьи 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- Работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

2.16. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав при увольнении работников, путём ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст.82 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.2. Заработная плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца, путем перечисления денежных средств на карточные счета работников.

3.3. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Премирование работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

3.5. Оплата ежемесячного денежного вознаграждения (далее-кураторство) производится согласно Положению «О кураторе учебной группы».

3.6. 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;
- 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;

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

4.1. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации установлено статьей 197 ТК РФ. В отношении педагогических работников право на дополнительное профессиональное образование конкретизировано Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.4. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с планом повышения квалификации работников, согласованным с представительным органом.

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

4.6. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, регулируется статьей 168 ТК РФ, в соответствии с которой в случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возместить ему:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по найму жилого помещения;
- в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным законодательством. Основными критериями массового увольнения стороны считают:

- 1) ликвидацию учреждения;
- 2) сокращение численности или штата работников учреждения 10 и более процентов от общей численности работников в течение 90 календарных дней.

5.2. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель разрабатывает меры, позволяющие избежать или минимизировать сокращение, и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- 1) снижение административно-управленческих расходов;
- 2) ограничение приема кадров;

3) упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

4) отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;

5) ограничение круга совместителей, временных работников;

6) по соглашению с работниками, перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях или в целом по учреждению, с предупреждением о том работникам не позднее, чем за два месяца;

5.3. Работодатель обязуется:

1) Сообщать Центру занятости населения в письменном уведомлении о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в сроки, установленные законодательством.

2) Уведомлять соответствующие органы о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения – не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3) Уведомлять работников персонально и под подпись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения не менее чем за два месяца до увольнения.

5.4. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) на иждивении которых находится двое или более членов семьи, которые сами работать не могут (нетрудоспособные);

2) лицам являющимся единственным работником в семье;

3) лицам у которых возникли проблемы со здоровьем при работе у данного работодателя;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам направленных на обучение без отрыва от работы;

6) лицам, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;

7) лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

5.5. Работнику, получившему уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидации организации, сокращения

численности или штата работников), по его личному заявлению предоставляется время для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

5.7. При появлении вакансий, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2. За счет собственных средств награждать в связи с юбилейной датой 60 (для женщин) и 65 (для мужчин) лет сотрудников денежной премией от 0,5 до 2 минимальных размеров оплаты труда, исходя из финансовых возможностей.

6.3. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы в техникуме ему выплачивается выходное пособие в размере:

- 15 лет – до одного должностного оклада (месячной тарифной ставки);
- 20 лет – до двух должностных окладов (месячных тарифных ставок).

6.4. Оказывать единовременную материальную помощь в случае тяжелой болезни работника, приведшей к инвалидности, в размере не менее одного должностного оклада.

6.5. Оказывать содействие семьям на погребение умерших сотрудников и выделять материальную помощь через членов семей в размере от 1 до 2 размеров заработной платы работника, исходя из финансовых возможностей.

6.6. Выделять профкому средства на культурно-массовую, физкультурную и иную работу в трудовом коллективе.

6.7. Обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров-конкурсов художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

6.8. Предоставлять по возможности автотранспорт для культурно-массовых мероприятий сотрудников техникума.

6.9. При стихийном бедствии (пожар, наводнении), пострадавшему, оказывать материальную помощь в размере среднемесячной зарплаты.

Профком обязуется:

6.10. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся, предусмотренных действующим Законодательством и коллективным договором в вопросах: обеспечения занятости; приема на работу и увольнения.

6.11. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях техникума по оздоровлению работников.

6.12. Оказывать материальную помощь исходя из финансовых возможностей:

- нуждающимся сотрудникам техникума из собственных средств от 0,1 до 1 минимальных размеров заработной платы труда РФ;

- выделять на посещение больных сотрудников материальную помощь от 0,1 до 1 минимальных размеров заработной платы труда РФ;

- награждать в связи с юбилейной датой 50, 55, 60, 65 лет сотрудников техникума денежной премией в размере от 0,1 до 1 минимальных размеров заработной платы труда РФ;

6.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза при прохождении ими санаторно-курортного лечения до 20 % от стоимости путевки.

6.14. Принимать участие в проведении новогодних елок для детей преподавателей и сотрудников, выделяя на эти цели материальные средства по решению профкома.

6.15. Оказывать содействие в проведении торжественных мероприятий и праздников.

6.16. Поощрять морально и материально наиболее активных членов профсоюза по решению профкома.

6.17. Давать рекомендации членам профсоюза для присвоения почетных и иных званий и наград.

6.18. Активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в техникуме.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и других нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и правовых актах Республики Татарстан об охране труда.

7.2. Требования охраны труда обязательны для исполнения Работодателем и работниками при всех видах деятельности учреждения.

7.3. Согласно ст.212 ТК РФ работодатель обеспечивает:

- наличие и применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

- режим труда и отдыха работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих обезвреживающих средств и т.п.;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда;

- а также выполнение других мероприятий, предусмотренных ст.212 ТК РФ.

7.4. Согласно ст.214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.5. Обеспечивать содержание рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда.

7.6. Не привлекать к ответственности работников за отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.7. Своевременно рассматривать случаи травматизма, производить их анализ и проводить мероприятия по профилактике травматизма.

7.8. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами.

7.9. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.10. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с выборным профсоюзным органом вопросы выполнения соглашения по охране труда,

состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.11. Организовать проведение проверок состояния охраны труда учреждения, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда.

7.12. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Молодыми работниками (далее - специалист) являются работники техникума в возрасте до 35 лет (включительно)

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

- разработать комплексную программу по работе с молодежью опираясь на план работы рескома профсоюзов автомобильного транспорта;
- создать совет молодых специалистов, молодых мастеров;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА ГАПОУ «КАТТ им. А.П.Обыденнова»

9.1. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другими условиями коллективного договора.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

9.3. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией учреждения безналичным путем и перечисляется на счет профсоюзной организации.

9.4. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя заработная плата.

9.5. Администрация несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профкома и предоставляет в бесплатное пользование, оборудованное мебелью помещение, средства связи, оргтехнику, по необходимости – транспорт, производит уборку и ремонт помещений, оргтехники, мебели.

9.6. По согласованию с работодателем работникам учреждения предоставляются все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за техникумом.

9.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством Российской Федерации, стремясь выполнить цели настоящего договора.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

10.2 При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей сторон, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

10.3 Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления техникумом, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласованию в порядке, установленном Законом до его заключения.

11.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

11.5. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогам выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения договора.

11.6. 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 РФ об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.7. Подведение итогов выполнения коллективного договора осуществляется на общем собрании в день окончания его действия.