

**РАЗДЕЛ 1.**

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Казанское училище олимпийского резерва» в лице директора, именуемое далее «Работодатель», и работники Учреждения, именуемые далее «Работники», в лице председателя Совета трудового коллектива ГБПОУ «КазУОР» Гаязовой Альфии Валерьевны, именуемые в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права (далее – коллективный договор).

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в ГБПОУ «КазУОР» (далее **–** организация), и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

### Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

### 1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников организации, в том числе на Работодателя, на работников всех структурных подразделений.

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и всту­пает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в тече­ние всего срока.

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

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального

партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

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

1.7. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении коллективного договора Совет трудового коллектива является полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений**.**

1.8. Работодатель обязуется:

* соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
* знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами организации принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.9. Совет трудового коллектива обязуется:

* содействовать эффективной работе организации;
* представлять интересы работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами**,** Работодателеми Советом трудового коллектива.Стороны ежегодно отчитываются о выполне­нии коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**РАЗДЕЛ 2.**

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ,**

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА**

2.1. Работодатель и Совет трудового коллектива договорились:

- проводить политику, направленную на повышение производительности труда, конкурентоспособности на основе внедрения новой техники и технологий, методик, прогрессивных форм организации и оплаты труда;

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

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

* добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
* обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
* создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;
* проводить подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в том числе при введении профессиональных стандартов). Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива организации в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) ТК РФ (статья 196 ТК РФ);
* предоставлять Совету трудового коллектива информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (статья 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (статья 53 ТК РФ);
* сотрудничать с Советом трудового коллектива, своевременно рассматривать его конструктивные предложения и требования;
* разрешать трудовые споры посредством переговоров;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (статья 22 ТК РФ);

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

* представлять интересы работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
* способствовать устойчивой деятельности организации развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов организации;
* способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
* вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
* не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
* содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве.

2.4.Работники обязуются:

* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* отработать норму рабочего времени;
* способствовать повышению эффективности труда, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
* соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**РАЗДЕЛ 3.**

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором и коллективным договором (главы 10, 11ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

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

3.2. Работодатель обязуется:

**-**  заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

**-** заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьями 59, 348.2 ТК РФ который, может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статьи 81, 348.11, 348.11-1 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор не может содержать условия ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

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

3.6. 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 (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник изве­щается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 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 (статья 74 ТК РФ).

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

3.8. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. 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 (статьи 189 ТК РФ).

3.9. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с законодательством и не может превышать 40 часов в неделю. Рабочая неделя является пятидневной. Для преподавателей, методистов 36 часов в неделю, медицинских работников в соответствии с законодательством. Рабочий день устанавливается с 8ч.30мин. до 17ч.00мин. Обеденный перерыв устанавливается с 12ч.30мин. до 13.00мин.

Для отдельных работников в связи с производственной необходимостью м. б. установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем-воскресеньем на условиях ст.100 ТК РФ. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов согласно ст.95 ТК РФ.

3.10. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством [порядке](consultantplus://offline/ref=09F84C5C0BC72C73507082727087C5753FC741B10F672E27A96A41219B7F51836AC1DFFA321D73D8S9R1L).

При работе на условиях [неполного рабочего времени](consultantplus://offline/ref=09F84C5C0BC72C73507082727087C5753CC543B20964732DA1334D239C700E946D88D3FB321D72SDR8L) 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.

3.11.Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с гра­фиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников, при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для преподавателей, методистов 56 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.14.По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.15. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

* работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день;
* инвалидам, работникам организаций - не менее 30 календарных дней.

3.16.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам организации:

- медицинским работникам –не менее 7-ми календарных дней.

- спортсменам, тренерам - не менее 4-х календарных дней (статья 348.10 ТК РФ).

3.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за [детьми-инвалидами](garantF1://10064504.103) по его письменному [заявлению](garantF1://70750564.2) 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](garantF1://12068560.37017). [Порядок](garantF1://70664932.21) предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязуется предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

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

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней:

- работникам для прохождения медицинских осмотров для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа;

-работникам для санаторно-курортного лечения.

3.19. Работодатель обязуется предоставить с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка:

- 1 рабочий день ежемесячно женщинам, имеющих детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет);

- 1 рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации

- 2 рабочих дня ежегодно работникам пенсионного и предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) для прохождения диспансеризации.

## РАЗДЕЛ 4.

## ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, обязательствами Республиканского соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

4.2. Оплата труда работников осуществляется согласно Трудовому кодексу, постановлению Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

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

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные, компенсационные и социальные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

При повышении минимального размера оплаты труда в порядке, установленном федеральным законом, размер оплаты труда соответственно повышается на коэффициент повышения минимального размера оплаты труда при наличии источника финансирования.

4.4. Заработная плата работников состоит из постоянной и переменной частей:

* постоянная часть (оклад, доплаты за условия труда, за работу в ночные смены, за сверхурочную работу и т.п.);
* переменная часть (премии, вознаграждения по результатам работы и т.п.).

4.5. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер должностного оклада устанавливается согласно штатному расписанию, утвержденному приказом руководителя организации.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.7. За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

4.8. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о премировании работников и материальной работникам ГБПОУ «КазУОР», Положению о порядке формирования и расходования внебюджетных средств на заработную плату, доплаты и надбавки работникам ГБПОУ «КазУОР».

4.9.Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ).

4.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ.

4.11. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

* при повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель производит доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (статья 271 ТК РФ);
* оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в образовательных заведениях и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель производит доплаты к заработной плате этим работникам (статья 271 ТК РФ).

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

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

4.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода; при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья182 ТК РФ).

4.15. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов.

4.16. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

4.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

4.18. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

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

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

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

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.20. Работодатель обязуется:

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

- не допускать выплату заработной платы в бонусах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот (статья 131 ТК РФ);

* выплачивать денежную компенсацию при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере одной трехсотой процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (независимо от наличия вины Работодателя) (статья 236 ТК РФ);
* производить индексацию сумм задержанной заработной платы вследствие инфляционных процессов в размере 2% (не ниже величины инфляции) (постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2);
* оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;

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

- при увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

4.21. Совет трудового коллектива обязуется:

* осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения;
* участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, способствовать доведению размера минимальной заработной платы до стоимостной величины МПБ;
* вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
* требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан с предложением о привлечении к административной ответственности

должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

* представлять интересы работников, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
* способствовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы.

**РАЗДЕЛ 5.**

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. В части сохранения и создания новых высокопроизводительных рабочих мест и обеспечения профессионального образования и переподготовки кадрового состава:

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

5.1.2. В части обеспечения занятости работников:

- не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего;

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через органы службы занятости;

* 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 Совета трудового коллектива;
* сообщать в письменной форме в органы службы занятости и Совету трудового коллектива 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 (статья 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», статья 82 ТК РФ).

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

- обеспечить преимущественное право остаться на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в статье 179 ТК РФ, работников, проработавших более 10 лет в организации; лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

* + предоставлять свободное от работы время лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокраще­нием численности, штата, не ме­нее четырех часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы, четырех часов - без сохранения заработной платы.

5.2. Совет трудового коллектива:

* 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 организации;
* осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;
* вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
* инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;
* выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
* обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
* принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## РАЗДЕЛ 6.

## УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

## ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

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

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

6.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития РФ) от 01.03.2012 № 181н.

6.1.4. Провести специальную оценку условий труда со 100 % охватом рабочих мест.

# Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ, [Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](garantF1://70452676.0)).

6.1.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации (далее – Минтруд РФ) и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29)**.**

6.1.6. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение в ходе медицинских осмотров работников водителей медицинского наркологического освидетельствования на предмет немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ;

- своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н);

- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010№ 1122н);

- санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

6.1.8. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

6.1.9.Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163).

6.2.Работодатель по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

-гарантии и компенсации указанные в таблице:

**Таблица**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование\***  **гарантий**  **и компенсаций** | **Вредные условия труда (класс 3)** | | | | **Опасные условия труда (класс 4)** |
| **3.1** | **3.2** | **3.3** | **3.4** |
| Сокращенная продолжительность рабочей недели | - | - | не более 36 часов | не более 36 часов | не более 36 часов |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск | - | не менее  7 календар-ных дней | не менее  7 календар-ных дней | не менее  7 календар-ных дней | не менее  7 календар-ных дней |
| Повышенный размер оплаты труда  (% тарифной ставки (оклада) | не менее  4 % | не менее  4 % | не менее  4 % | не менее  4 % | не менее  4 % |

\* Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

- возможность для досрочного назначения трудовой пенсии согласно законодательству РФ.

6.3. Работодатель обеспечивает:

# - введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 № 559н);

- оформление уголка охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

6.4. Работодатель:

- регулярно рассматривает на совместных с Советом трудового коллектива заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах;

**-** учитывает результаты работы по обеспечению безопасности энергоустановок и сетей, профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников организации;

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

-обеспечивает перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

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

# 6.6. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.7.Совет трудового коллектива обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;

- внесение предложений об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

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

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

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

## РАЗДЕЛ 7.

**СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

# 7.1. Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и работников в соответствии с Типовым положением по комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным приказом Фондом социального страхования Российской Федерации 15.07.1994 № 556а.

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

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

* обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230 231ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967;
* сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан(далее – РО ФСС РФ по РТ) о факте несчастного случая на производстве;
* готовит и передает в соответствующий филиал РО ФСС 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 РО ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);
* обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

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

* обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан (далее - ОПФ РФ по РТ);
* своевременно представляет в ОПФ РФ по РТ достоверные индивидуальные сведения;
* представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в ОПФ РФ по РТ;
* знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в ОПФ РФ по РТ.

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

## 7.5. Работодатель:

## - обеспечивает отчисление средств на медицинское страхование работающих;

- обязуется за счет средств организации проводить и оплачивать стоимость медицинского осмотра работников организации.

## 7.6. Совет трудового коллектива:

* контролируют своевременность и полноту уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
* осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
* проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;
* осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ по РТ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
* проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
* содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
* принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в РО ФСС РФ по РТ 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 РО ФСС РФ по РТ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

РАЗДЕЛ 8.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей Работодатель и Совет трудового коллектива договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

8.2. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законода­тельством (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель при наличии финансовых средств может производить выплату материальной помощи нуждающимся работникам (согласно Положению о премировании работников и материальной помощи работникам ГБПОУ «КазУОР», Положению о порядке формирования и расходования внебюджетных средств на заработную плату, доплаты и надбавки работникам ГБПОУ «КазУОР»).

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются согласно ст. 173, ст. 174, ст. 175 ТК РФ.

**РАЗДЕЛ 9.**

**ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ПРИ СВОЕВРЕМЕННОМ И ПОЛНОМ ЕГО ВЫПОЛНЕНИИ**

9.1. В течение периода действия настоящего коллективного договора, включая срок, на который он может быть продлен, Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, при условии своевременного и полного выполнения его обязательств, не объявляет забастовку, не вовлекает в нее работающих и не одобряет их решения об участии в стихийных стачках, пикетированиях, бойкотах и других действиях, направленных во вред стороне, представляющей интересы Работодателя.

9.2. В случае если подобные действия имеют место, сторона, представляющая интересы работников, обязана потребовать от работников вернуться к работе и приостановить несанкционированную остановку производства (работы), так как в противном случае сторона несет ответственность в соответствии с законодательством. Любой работник, принявший участие в подобных действиях, должен быть подвергнут дисциплинарному взысканию, вплоть до расторжения трудового договора согласно трудовому законодательству.

###### 

###### РАЗДЕЛ 10.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

10.2. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган службы занятости (статья 50 ТК РФ, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 № 258). Совет трудового коллектива осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации коллективного договора.

10.3. С текстом коллективного договора работники могут ознакомиться в отделе кадров и в Совете трудового коллектива.

10.4. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в

