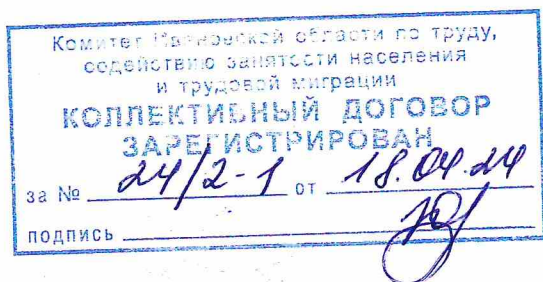


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
областное государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«ИВАНОВСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

По регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками ОГБПОУ ИАТК
на 2024 – 2027 годы.



УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников
ОГБПОУ ИАТК

Подписан

От работодателя

От работников

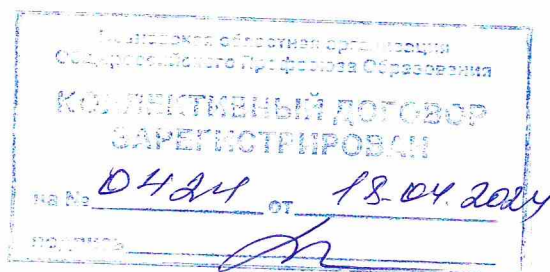
Директор
ОГБПОУ ИАТК

Председатель профсоюзной
организации
ОГБПОУ ИАТК


И.В. Светушков
«17» апреля 2024 г.

153035 г. Иваново
ул. Ташкентская, д. 81
WWW.IATK.RU
E-mail: auto_iatk@mail.ru

 Т.Ю. Марова
«17» апреля 2024 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ивановский автотранспортный колледж» сокращенное наименование согласно Устава — ОГБПОУ ИАТК (далее Колледж) и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор определяет взаимодействие Работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем трудового коллектива, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в Колледже.

1.3. Коллективный договор между Работодателем и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива. Проект коллективного договора обсуждается на общем собрании коллектива.

1.5. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Колледжа, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Маровой Татьяны Юрьевны;

- Работодатель, в лице его представителя - директора Светушкова Игоря Валерьевича (далее - Работодатель).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа независимо оттого, являются ли они членами профсоюза.

1.8. Коллективный договор в течение месяца со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех работников Колледжа, а также до сведения вновь принимаемых работников.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам (членам профсоюза) положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.9. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.11. При заключении нового коллективного договора Работодатель не имеет право ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим коллективным договором.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОГБПОУ ИАТК, а также в случае расторжения трудового договора с директором ОГБПОУ ИАТК.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОГБПОУ ИАТК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. Коллективный договор действует с момента подписания и действует в течении трех лет. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии, с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, если иное не установлено характером предстоящей работы и условиями ее выполнения. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами трудовые отношения могут быть установлены на определенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, гарантии и компенсации, основные виды учебной нагрузки и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, установленных ТК РФ и законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить под роспись его с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися трудовых отношений, действующими в Колледже.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. При сокращении штатов в структурных подразделениях Колледжа в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых работников, расторгаются трудовые договоры с совместителями и работниками, принятыми на временную работу.

Работодатель принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штатов, осуществляя в случае необходимости повышение квалификации и переподготовку работников в рамках существующих в Колледже структур (курсов, семинаров и т.п.).

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в ОГБПОУ ИАТК свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с

педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.11. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Колледжа в связи сокращением численности или штата.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 года №371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», а также нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов регулирующих систему оплаты труда с целью сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, установления порядка

формирования выплачиваемой работнику заработной платы (оклада), определения возможности изменения и обеспечения роста заработной платы, создания необходимых организационных и экономических условий, способствующих высокоэффективной работе и повышению трудовой дисциплины работников Колледжа.

3.2. Порядок оплаты труда, выплаты стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский автотранспортный колледж».

3.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе прежней системы платы труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы, на банковские карты путем перечисления на счета в банках, с которыми Колледж имеет договорные отношения на условиях, определенных договорами с этими банками.

3.6. Выплата заработной платы работникам Колледжа производится 5 и 20 числа каждого месяца.

3.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим (праздничным) днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. Оплата работнику за отпуск обеспечивается не позднее чем за три дня до его начала.

3.9. Размер и перечень доплат, надбавок и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учреждением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения Профсоюза.

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Рабочее время работников определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми Директором Колледжа.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать - 40 часов в неделю.

4.3 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников следующих должностей: заместители директора, при условии, что их деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, юрисконсульт, комендант зданий, секретарь руководителя (Приложение 1.).

4.4 Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю на ставку (ст. 333 ТК РФ).

4.5 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, и Уставом Колледжа. Нагрузка преподавателя не может превышать 1440 часов в учебном году.

4.6 Работодатель может привлекать к преподавательской работе работников, имеющих соответствующее образование, на условиях совместительства или почасовой оплаты в пределах фонда оплаты труда.

4.7 Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.8 Работодателю предоставляется право устанавливать, в исключительных случаях, индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв, который должен быть не менее 30 минут).

4.9 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.10 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников административно-хозяйственных служб Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха вместе с однократной оплатой дня работы.

4.11. За работу в ночное время (с 22 до 6 час.) производится доплата в размере 35 % от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников

в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.13. Время зимних и летних каникул, карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы и выполняемые работниками обязанности во время каникул, карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, утверждаются приказом директора Колледжа.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124 125 ТК РФ.

Вне графика предоставляется отпуск работникам по медицинским показаниям, при наличии направления на санаторно-курортное лечение.

Работникам, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.15. С согласия Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (не более трех), при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственных обязанностей Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника (ст. 128 ТК РФ) по приказу директора Колледжа.

4.17. Работодатель (на основании письменного заявления работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- ветеранам боевых действий- до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 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;
- ветеранам труда - до 30 календарных дней в году (Федеральный закон от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»);

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одиноким матерям - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- и в других случаях (ст. 128 ТК РФ).

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

4.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 1.).

4.20. Педагогические работники Колледжа имеют право на предоставление длительного отпуска сроком до (одного) года не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с приказом Минобрнауки России.

4.21. Предоставлять работникам учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) бракосочетание самого работника — 3 (три) рабочих дня;

б) бракосочетание детей — 1 (один) рабочий день;

в) рождение ребенка — 1 (один) рабочий день;

г) смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 (три) рабочих дня;

д)- первый учебный день родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

е) председателю первичной организации профсоюза Колледжа – 3 (три) рабочих дня в год;

ж)- ответственному секретарю приемной комиссии – 12 (двенадцать) календарных дней;

з) уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – 2 (два) рабочих дня в год.

4.22. Суммарное количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска не может превышать 12 дней (за исключением пп а-д, п.4.21)

4.23. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, в связи с чем договорились о нижеследующем:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников.

5.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ).

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

5.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников ОГБПОУ ИАТК по охране труда.

5.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

5.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

5.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

5.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов ([статья 214 ТК РФ](#)).

5.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

6.1. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.39 ТК РФ).

6.2. Профсоюз обязуется:

- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам;

- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, в случае уполномочения коллективом,
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права Работника Колледжа в комиссиях по трудовым спорам;
- участвовать в работе комиссии по организации летнего оздоровления детей работников Колледжа и обеспечению новогодними подарками;
- участвовать и осуществлять контроль за соблюдением порядка в работе комиссии Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством РФ.

8 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение, или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

Работодатель принимает решение с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пп 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится с согласия Профсоюза.

8.4. Работодатель обязан представить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, культурно-массовых мероприятий, для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте на стенде «Профсоюзная жизнь», право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.5. Работодатель имеет право оказывать профсоюзу финансовую поддержку в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%(одного процента ст.30, 377 процента ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- запрещение привлечения на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе профессионального учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.9. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, а после регистрации в Департамент образования и науки Ивановской области и обком профсоюза работников образования.

10.2. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться (заменяться) по согласованию сторон. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены.

10.3 Трудовые споры, возникшие между отдельными работниками и Работодателем, решаются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и представителем Работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

10.5. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию устраивающих стороны решений.

10.6. Коллективный договор действует на протяжении 3 (трех) лет со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

10.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до 3 (трех) лет (ст. 43 ТК РФ).

Решение о продлении принимается на общем собрании работников Колледжа.

Приложение №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
По регулированию социально-трудовых отношений
между работодателями и работниками ОГБПОУ ИАТК
на 2024 – 2027 годы.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ С
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛЕН
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	заместители директора, при условии, что их деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	12
2.	главный бухгалтер	12
3.	заместитель главного бухгалтера	10
4.	юрисконсульт	10
5.	комендант зданий	8
6.	секретарь руководителя	8

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью на 23

(подписи двух) листах

