

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании трудового
коллектива ГАПОУ «ЛПК»
«5» марта 2025 г.

ТАТАРСТАНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Лениногорский политехнический колледж»
(наименование организации)

на 2025 – 2028годы

Зарегистрировано, Рег. № _____
В Центре занятости
г. Лениногорск
« » 2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО:
В ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ Г. ЛЕНИНОГОРСКА
№ 81
(РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР)
«06» 03 2025 г.

Зарегистрировано, Рег. № 4
Председатель Татарстанской
республиканской организации
Нефтегазстройпрофсоюза России
Р.К. Хасанов
2025 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел 1. Общее положение
2. Раздел 2. Управление организацией. Повышение эффективности производства.
3. Раздел 3. Трудовой договор
4. Раздел 4. Рабочее время и время отдыха
5. Раздел 5. Отпуска
6. Раздел 6. Оплата труда
7. Раздел 7. Содействие занятости
8. Раздел 8. Охрана труда
9. Раздел 9. Социальные льготы и гарантии
10. Раздел 10. Работа с молодежью
11. Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации
12. Раздел 12. Заключительные положения
13. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ленинградский политехнический колледж»
14. Приложение № 2 Положение об условиях оплаты труда педагогических работников государственного профессионального образовательного учреждения «Ленинградский политехнический колледж»
15. Приложение № 3 Положение об условиях оплаты труда работников квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ленинградский политехнический колледж»
16. Приложение № 4 Перечень профессий и должностей работников ГАПОУ «ЛПК», занятых на работе с вредными и особыми условиями труда.
17. Приложение № 5 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) ГАПОУ «ЛПК».
18. Приложение № 6 Перечень специальной одежды.
19. Приложение № 7 Соглашение по охране труда.
20. Приложение № 8 Перечень должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем.

Раздел № 1.

Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Лениногорский политехнический колледж» (далее ГАПОУ «ЛПК») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАПОУ «ЛПК», в лице директора Минязева Рустама Рафаэлевича, и работники колледжа от имени которых выступает профсоюзный комитет ГАПОУ «ЛПК» в лице председателя первичной профсоюзной организации колледжа Газиевой Натальи Владимировны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями условия труда и его оплаты, льготы и преимущества, предоставляемые работодателям с учетом его финансово – экономического положения, а также иные вопросы, способствующие повышению жизненного уровня работников организации, членов их семей и обеспечение гарантий деятельности профсоюзного комитета организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Коллективный договор вступает в силу со дня его принятия на собрании (конференции) трудового коллектива организации действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников-членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики развития социального партнерства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

Раздел № 2.

Управление организацией. Повышение эффективности производства.

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные коллективным договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на:

- осуществление эффективной социальной политики;
- охрану здоровья и создание безопасных условий труда;
- содействие занятости;
- обеспечение социальной стабильности в организации.

2.1.4. Предпринимать учреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в организации.

2.1.5. Организовывать и проводить в организации смотры-конкурсы профессионального мастерства, производственной и социально-экономической деятельности, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признать профсоюзный комитет ГАПОУ «ЛПК» единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот, гарантий.

2.2.2. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.3. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений наук и техники.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.5. Обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.6. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника:

с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, 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).

2.2.7. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующими в организации локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются работодателем.

2.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

2.3.1. Использовать все законодательно разрешенные способы защиты законных интересов работников.

2.3.2. Мобилизовать трудовой коллектив для выполнения производственных программ, соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований законодательства Российской Федерации и нормативных актов Российской Федерации, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3.3. В пределах своей компетенции контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

2.3.5. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.3.6. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору.

2.3.8. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.3.9. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств по коллективному договору.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

2.4.4. Соблюдать требования охраны труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.5. Обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, и материалов, переданных коллективам для производства работ, принимать меры к предотвращению ущерба организации.

Раздел № 3. Трудовой договор.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а также на основании фактического

допущения работников к работе с ветома, или по поручению работодателя, или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Трудовой договор есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в организации;
- должностной инструкцией (если таковая имеется на соответствующую должность);
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников;
- коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.6. Работодатель и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ).

3.7. При заключении трудового договора впервые сведения о трудовой деятельности в электронном виде, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, оформляются (формируются) Работодателем (ст.66.1 ТК РФ с 01.01.2021г.).

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9. 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).

3.10. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы (за исключением статьи 127 ТК РФ).

Раздел № 4.

Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка организации, с учетом мнения выборного органа профсоюзной

организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего распорядка колледжа является приложение № 1 к коллективному договору.

4.2. Преподавателям (кроме указанных в п. 4.2.1.), норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Нормы часов учебной (преподавательской) работы преподавателей устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

Фактический объем учебной (преподавательской) работы, который может быть менее или более 720 часов педагогической работы в год в зависимости от различных условий работы образовательной организации (количества часов по учебному плану образовательной организации, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств). Исходя из этого, рабочее время каждого преподавателя может быть различным, зависящим от фактического объема учебной (преподавательской) работы, то есть пропорционально уменьшаться – при уменьшении учебной (преподавательской) работы, увеличиваться – при увеличении объема учебной (преподавательской) работы.

4.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов неделю устанавливается (в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №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»):

- педагогам психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам дополнительного образования;
- мастерам производственного обучения;
- методистам;
- руководителям физического воспитания;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- воспитателям.

4.3. Для сотрудников, не связанных с учебным процессом (учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем, 40 (сорок) часов в неделю.

4.4. Контроль за организацией учебно-воспитательного процесса в субботние дни обеспечивается дежурным администратором.

4.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

4.6. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий работников, предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

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.

4.7. Организовать работу преподавателей в период каникул, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым основными и дополнительными отпусками педагогических работников, является для них рабочим временем. В период каникул выполняется учебная (преподавательская) работа (прием задолженностей, консультирование обучающихся и др.) и иные виды работ в зависимости от установленной на текущий учебный год учебной нагрузки в пределах времени. Не превышающего 6-часового рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования. Педагогические работники в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах. Мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий и, по поручению руководителя образовательной организации, выполнению иных видов работ.

4.8. Определение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало года и устанавливается локальным нормативным актом ГАПОУ «ЛПК». Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев. Когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.9. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее 1 сентября текущего года.

4.10. Разработать расписания уроков не позднее, чем за 1 день до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования время преподавателя.

Раздел № 5. Отпуска.

5.1. В соответствии с действующим законодательством предусмотрены отпуска:

- ежегодный основной (ст. и ст. 114, 115 ТК РФ);
- социальные;
- без сохранения заработной платы.

5.2. Работодатель обязуется в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации:

- предоставить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в зависимости от должности, особенностей его деятельности – 56 /42 календарных дня;

- вспомогательному персоналу – 28 календарных дней;

- установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также заместителей руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений этих учреждений и их заместителей – 56 календарных дней;

- работникам – инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней, на основании №181 – ФЗ от 24.11.95 г. ст. 115 ТК РФ.

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

5.3. Работодатель обязуется предоставить социальные отпуска:

- до родовые и после родовые;

- по уходу за ребенком до 1,5 лет с оплатой пособия за счет социального страхования;

- по уходу за ребенком до 3-х лет без сохранения заработной платы.

5.4. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения зарплаты предоставляется работодателем:

- по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ);

- по заявлению работника в обязательном порядке в определенных случаях (ч. 2 ст. 128 ТК РФ):

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

- б) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- г) работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы, - на недостающие до этой продолжительности дни (ст. 286 ТК РФ).

5.5 Предоставлять сотрудникам возможность использование отпуска во время учебного года при наличии санитарной путевки (по медицинским показаниям).

5.6.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за счет фонда оплаты труда на срок:

- 3 календарных дня сотрудникам колледжа, имеющим основной очередной отпуск 28 календарных дней, не имеющих листка нетрудоспособности в течение календарного года, если нет нарушения трудовой, производственной, технологической дисциплины;

- работникам, являющимся членами народных дружин, за активное участие в охране общественного порядка г. Лениногорска в течение календарного года предоставляются выходные дни с сохранением заработной платы пропорционально участию в охране общественного порядка в г. Лениногорске. В случае неиспользования выходных дней за участие в охране общественного порядка в г. Лениногорске в течение календарного года, выходные дни с сохранением заработной платы, могут быть, присоединены к основному ежегодному отпуску в количестве не более 3-х дней;

- 7 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска к очередному отпуску за не нормированное рабочее время (ст. 119 ТК РФ) предоставлять следующим работникам:

- Главному бухгалтеру;

- Заместителю директора по ПВ;

- Заместителю директора по АХЧ.

Раздел № 6. Оплата труда.

Система оплаты труда бюджетная, устанавливается по категориям работников согласно Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»

(с учетом изменений от 30.10.2021 года за № 1030 ПК РТ) и внебюджетная, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.2. Оплата труда работников организации осуществляется на основании положения об оплате труда. (Приложение №2, Приложение №3)

6.3. Уровень заработной платы.

6.3.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда ст. 133 ТК РФ. При повышении минимального размера оплаты труда в порядке, установленном Федеральным законом размера оплаты труда, соответственно увеличивается на коэффициент повышения минимального размера оплаты труда и не может быть ниже прожиточного минимума трудового населения.

6.3.2. Оплата труда руководителей, структурных подразделений, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренной схемой должностных окладов.

6.3.3. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в ПФР, определенным законом.

6.3.4. При прекращении трудового договора работника выплаты всех причитающихся от работодателя сумм, производятся в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующая сумма должна быть ему выплачена не позднее следующего дня предьявляя им требования о расчете (ст. 140 ТК РФ)

6.4. Работодатель обеспечивает:

- связь результатов труда с размерами оплаты труда;
- доведения до работников информации о применяемых системах оплаты труда;

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, до 10 и до 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

6.5.2. Выплачивать заработную плату работникам по основному месту работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Расходы по перечислению денежных сумм возлагаются на работодателя.

6.5.3. При выплате заработной платы работодатель согласно статье 136 Трудового кодекса РФ обязан в письменной форме извещать каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.5.4. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается ст. 112 ТК РФ.

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

6.5.5. Оплата отпуска производится работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5.6. При работе в режиме неполного рабочего дня оплата труда производится за фактически отработанное время или выполненный объем работ.

6.5.7. Работа в праздничные и выходные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Раздел № 7. Содействие занятости.

7.1. Стороны обязуются:

7.1.1. Осуществлять политику занятости работников в соответствии с Законом РФ Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательствами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Учитывать баланс интересов работодателя и работников при реорганизации организаций и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

7.2.2. При сокращении численности или штата работников в организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

7.2.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.2.4. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.2.5. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.2.6. В случае если в период предупреждения работника о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

7.2.7. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпусков (ст. 81 ТК РФ)

Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);
- беременных женщин (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ);
- отца, являющегося единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающего малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.12.2011 года № 28-П).

7.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзного комитета.

7.2.10. Сообщать в письменной форме в центр занятости населения при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

7.2.11. При проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению штата или численности, создавать комиссию по сокращению штата (численности), с участием представителей профсоюзной организации.

7.2.12. Разработать Программу содействия занятости высвобождаемых работников с включением данной программы в коллективный договор.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

7.3.2. Обеспечить контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел № 8. Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить безопасность условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»).

Внедрять системы управления охраной труда с функциональным распределением обязанностей по охране труда для каждого сотрудника, разработать политику охраны труда

(статьи 214, 217 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

8.1.3. Ежегодно предусматривать соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки.

8.1.4. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.5. Обеспечить права работников на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Своевременно обеспечивать медпункт необходимым оборудованием и медикаментами.

8.1.6. Проводить оценку профессиональных рисков.

Проводить специальную оценку условий труда.

При приеме, переводе, смене рабочего места ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Не реже одного раза в год проводить обследование рабочих мест на предмет выполнения правил и норм по охране труда, производственной санитарии и гигиены труда.

В состав комиссии, по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

8.1.7. Установить доплаты работающим с вредными производственными факторами. Приложение № 4

8.1.8. Обеспечить за счет собственных средств (внебюджетных) и средств бюджета проведение медицинского осмотра работников колледжа в соответствии с поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом, проведение психиатрического освидетельствования, обучение и аттестацию по программе санитарно-гигиенического минимума (статья 220 ТК РФ, приказ Минтруда России и Минздрава РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Проведение психиатрического освидетельствования работников организации (статья 220 ТК РФ, приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»).

8.1.9. Провести за счет собственных средств обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов(комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 214, 216, 219 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

8.1.10. Обеспечить своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам 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; ведение личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»). Приложение № 5, Приложение № 6.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда от работы без сохранения заработной платы (ст. 76 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечить работающих доброкачественной питьевой водой, удовлетворяющей требованиям СанПиН 2.1.4. 10 74-01.

8.1.12. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «Международный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны». СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания». 22.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

8.1.13. Обеспечить работу кабинета и уголка охраны труда в соответствии с рекомендациями по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2021 года № 894.

8.1.14. Работодатель обеспечивает:

- средствами первой неотложной медицинской помощи все кабинеты, отделы, службы и вахты учебных корпусов и общежитий;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными или доверенными лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением Соглашения об охране труда (ст. ст. 214, 370 ТК РФ);

- учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (статья 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств колледжа.

8.1.15. Работодатель:

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

- учитывает результаты работы по обеспечению профилактики аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников колледжа;

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

8.1.16. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо первичного профсоюзного органа создаются комитеты(комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 224 ТК РФ).

8.1.17. Организовать работу комитета (комиссии) по охране труда по произведению оценки состояния условий труда на рабочих местах и обеспечить соблюдение законодательства по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

8.1.18. Обеспечить соблюдение санитарных гигиенических требований, режима труда и отдыха.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносить предложения выявленных нарушений в области охраны труда.

8.2.2. Участвовать в работе постоянно действующего комитета(комиссии) по охране труда, комиссий по проверке знаний, требований охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей среды.

8.2.5. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

8.2.6. Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда.

8.2.7. Участвовать в разработке Соглашения по охране труда в ГАПОУ «ЛПК».

8.2.8. Осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по созданию в организации безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.9. Обеспечивать соблюдение требований Федерального закона «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотин-содержащей продукции» № 15-ФЗ от 23.02.2013г., для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма и веществ, выделяемых при потреблении никотин-содержащей продукции на здоровье человека, запрещается курение табака, потребление никотин-содержащей продукции или использование кальянов на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг.

Раздел № 9.

Социальные льготы и гарантии.

9.1. Дополнительно к выплатам, предусмотренным законодательствам Российской Федерации работодатель обязуется выплачивать материальную помощь из средств вне бюджета и / или бюджета при наличии финансовой возможности:

9.1.1. В случае смерти:

- работника колледжа по письменному заявлению членов семьи, близких родственников и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере:4000 рублей.

- неработающих пенсионеров, проработавших в данной организации 5 и более лет, вышедших на пенсию с данной организации. По письменному заявлению членов семьи, близких

родственников и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере:2000 рублей;

-у работника колледжа родственников по предоставлению свидетельства о смерти, оказать материальную помощь на погребение в размере:2000 рублей.

- оказывать помощь сотрудникам, пенсионерам и неработающим пенсионерам, вышедших на пенсию с данной организации колледжа автотранспортом в день похорон;

9.1.2. Оказывать материальную помощь работникам колледжа в случаях:

- ко Дню защитника Отечества 23 февраля – мужчинам в размере1000 рублей, к Международному женскому дню 8 марта - женщинам в размере 1 000 рублей;

-к Дню знаний – 1 сентября работнику, у которого ребенок идет в первый класс – 1000 рублей;

- работнику по случаю первого бракосочетания – 2000 рублей;

-работнику по случаю рождения ребенка в размере - 4 000 рублей;

- к Дню пожилых людей - 1000 рублей;

- участникам ВОВ – ко Дню Победы - 10000 рублей;

- работникам-инвалидам, сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида, до исполнения ребенку-инвалиду 18 лет, неработающим пенсионерам-инвалидам, вышедших на пенсии с данной организации (согласно прилагаемых документов об инвалидности) к Дню инвалидов – 1000 рублей.

9.2. Работодатель обязуется по личному заявлению работника:

9.2.1. Предоставить работникам оплачиваемые отпуска с оплатой в размере 100 % часовой тарифной ставки (оклад):

- в связи с собственной свадьбой на 2 календарных дня;

- в связи со свадьбой детей на 1 календарный день;

- предоставлять один день в месяц по уходу за престарелыми родителями (старше 80 лет);

- в связи со смертью членов семьи и близких родственников, а именно: супругов, родителей, детей, родных братьев и сестер на 3 календарных дня;

- в связи с 1 сентября (День знаний) родителям, у которых дети идут в первый класс на 1 календарный день.

9.2.2. Работодатель обязуется по личному заявлению работника в связи с диспансеризацией освободить от работы: (Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

- работника при прохождении диспансеризации на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ).

- работника в возрасте 40 лет и старше при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ);

- работника, не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ).

Если работник освобождается от работы, для прохождения диспансеризации, он должен представить справку о прохождении диспансеризации.

9.3. Согласно Постановления Совета Министров Татарской ССР 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР» от 14 июня 1991 г. № 261 предоставляется женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, 1 свободный день в месяц, оплачиваемый за счет средств работодателя. Суммирование свободного дня не допускается, к отпуску не предоставляется.

На женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, указанные льготы не распространяются.

9.4. Работодатель обязуется выплачивать премии в зависимости стажа работы в колледже в следующем размере за счет средств бюджета и/или вне бюджета:

-работникам колледжа в связи с юбилейными датами с 50 лет и далее через каждые пять лет для мужчин и женщин:

Стаж работы:	Размер премии:
от 5 лет	3 000 руб.
От 6 до 10 лет	5 000 руб.
От 10 лет и более	10 000 руб.
От 20 лет и более	20000 руб.

9.5. Выделять денежные средства при наличии финансовой возможности из средств вне бюджета и / или бюджета:

- на медицинское оперирование сотрудников;
- на приобретение новогодних подарков для детей до 14 лет работников колледжа.

9.6. Материальная помощь, может быть, оказана сотрудникам по письменным заявлениям при наличии финансовой возможности за счет бюджетных и /или внебюджетных средств колледжа. Размер материальной помощи определяется директором колледжа.

9.7. Организовать на территории колледжа работу пунктов питания в течении рабочего дня и обеспечить работников качественным питанием в необходимом ассортименте.

9.8. Работодатель выделяет денежные средства при наличии финансовой возможности из средств вне бюджета на проведение мероприятий:

- культурно-массовые мероприятия, приуроченные к праздничным датам;
- спортивные мероприятия.

9.9. Первичная профсоюзная организация участвует в организации и проведении мероприятий:

- культурно-массовых, спортивных, для членов профсоюза и их семей,

9.10. Ориентирует членов первичной профсоюзной организации на здоровый образ жизни.

Раздел № 10. Работа с молодежью.

10.1. В целях более эффективного участия молодежи в работе и развитии колледжа, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на социальную защиту молодежи учреждения.

Молодыми работниками считаются работники в возрасте до тридцати пяти лет включительно, молодыми специалистами – граждане в возрасте до тридцати пяти лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией. Для обеспечения в учреждении социальной защиты молодежи Стороны коллективного договора договорились:

10.3. Работодатель обязуется:

- создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития потенциала молодых работников и его использования в интересах инновационного развития работодателя;
- вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь работодателя, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;
- формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;
- содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;
- рассматривать вопросы о внедрении наставничества путем закрепления опытного работника – наставника (куратора) за молодым работником в первый год его работы у работодателя;
- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников;
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях в соответствии со статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья.

10.4. Профсоюз обязуется:

- использовать нормативную правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность;
- проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики асоциальных явлений в молодежной среде, по предупреждению правонарушений и антиобщественных действий среди молодежи;
- организовывать консультационные мероприятия для молодых семей, нуждающихся в улучшении жилищных условий в рамках действующих жилищных программ.

Раздел № 11.

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Обеспечивать представителям профсоюзной организации и вышестоящей органов профсоюза беспрепятственный доступ к рабочим местам в организации, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством России.

11.1.2. Производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на расчетный счет ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России до 20 числа следующего за месяцем начисления заработной платы. Распределение удержанных профсоюзных взносов между

профсоюзным комитетом и ТРО Нефтегазстройпрофсоюзом России определяется Уставом ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России.

11.1.3. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза денежные средства на счет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% для организации контроля за выполнением обязательств настоящего коллективного договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с работодателем по применению обязательств настоящего коллективного договора в порядке, установленном пунктом 11.1.2. коллективного договора.

11.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

11.1.5. Информировать профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 5 (пять) рабочих дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

11.1.6. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету организации в пользование:

- помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства, средства связи и другие необходимые технические средства;

- помещения для проведения заседаний, конференций профсоюзных органов.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств и оргтехники осуществляется за счет средств работодателя.

11.1.7. Предоставлять членами профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) ст. 374 ТК.

11.1.8. Проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации.

11.1.9. Выполнение профсоюзной работы вне своего рабочего места работник может осуществлять вовремя, установленное по соглашению со своим непосредственным руководителем.

11.1.10. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля его выполнения.

11.1.11. Не принимать к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласия с соответствующим профсоюзным органом (ст. 374 ТК).

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с уставом, законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ФЗ № 10), Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2.2. Содействовать эффективной работе колледжа, успешному выполнению учебной, производственной программы, укреплению трудовой дисциплины среди членов коллектива присущим профсоюзам методами и средствами, оказывать работодателю все стороннюю поддержку в этих вопросах.

11.2.3. Контролировать соблюдения законности условия найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

11.2.4. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.2.5. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

11.2.6. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах силам профкома и Республиканского комитета профсоюза.

11.2.7. Предоставлять информацию и проводить организаторскую работу по оздоровлению членов профсоюза и их семей.

11.2.8. Содействовать сотрудникам колледжа в оформлении ипотеки.

Раздел № 12.

Заключительные положения.

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

12.2. Профсоюзный комитет и работодатель до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканскую территориальную профсоюзную организацию (ТРО Нефтегазстройпрофсоюза России).

12.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельными по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие настоящий договор посредством проведения совместных конференций по итогам выполнения коллективного договора за полугодие и за год.

12.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6. Текст настоящего коллективного договора не позднее месяца после его принятия на конференции трудового коллектива организации доводится до сведения работников организации.

12.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.8. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

12.9. 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.

12.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

Стороны подтверждают обязательность выполнения настоящего договора.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

« ____ » _____ 20__ года.

Представители сторон:

Директор ГАПОУ «ЛПК»

Председатель ППО ГАПОУ «ЛПК»

_____ Р.Р. Минязев

_____ Н.В. Газиева

**Перечень
профессий и должностей работников ГАПОУ «ЛПК», занятых на работах с
вредными и особыми условиями труда**

№	Должность	Основание	Размер повышения должностного оклада %
1	Повар	За работу в горячем цеху, жаровыми шкафами, работу, связанную с разделкой мяса, рыбы, овощей	4
2	Кухонный рабочий	За работу, связанную с мытьем тары, посуды, технического оборудования вручную, уборку помещения, обработку овощей, уборка с использованием дез.средств	4
3	Уборщик служебных и производственных помещений	За подъем тяжестей, уборку помещений, мытье стен, мебели с использованием дез.средств	4
4	Дворник	За наклоны корпуса тела более 30° при уборке улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому домовладению. Своевременная уборка снега и льда тротуаров, посыпка их песком и т.д.	4

ПЕРЕЧЕНЬ**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) ГАПОУ «ЛПК»**

Настоящий перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и обезвреживающими средствами в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Лениногорский политехнический колледж»

На основании: Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197–ФЗ; приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»; приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

2. Перечень профессий или должностей для выдачи специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам в ГАПОУ «ЛПК»

№ п/п	Профессия или должность
1	Дворник
2	Кухонный рабочий
3	Мастер производственного участка (старший мастер, мастер) (сварочное производство, электрики)
4	Мастер (строительных и монтажных работ)
5	Повар
6	Уборщик служебных и производственных помещений

ПЕРЕЧЕНЬ
специальной одежды согласно Единым типовым нормам

№ п / п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и (или) эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П. 997 ЕТН №767н от 29.10.2021г.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.	П. 1776 ЕТН №767н от 29.10.2021г.

			(истирания)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	Мастер производственного участка (старший мастер, мастер) (сварочное производство, электрики)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	П.1965 ЕТН №767н от 29.10.2021г.
			Белье специальное термостойкое		
			или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами и изготовителем	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами и изготовителем	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты	Щиток защитный лицевой с	1 шт. на 2 года	

		лица	термостойкой окантовкой		
4	Мастер (строительных и монтажных работ)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П.1967 ЕТН №767н от 29.10.2021г.
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
5	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	П. 3593 ЕТН №767н от 29.10.2021г.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Уборщик производственных и служебных	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.	П.4932 ЕТН №767н от 29.10.2021г.

	помещений		(истирания)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

**Перечень
должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем**

- заместитель директора по производственным вопросам;
- главный бухгалтер;
- заместитель директора по административно-хозяйственным вопросам.