



Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства
Минобразования Чувашии
(ГАПОУ ЧР «ЧТСГХ»)

Коллективный договор

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Чувашской Республики
«Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства»
Министерства образования и молодежной политики
Чувашской Республики
на 2023-2025 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 31.01.2023
ЗА № 08-23
И. О. ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ
РАЗВИТИЮ И ФИНАНСАМ



А. Н. ПЕТРОВ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Общие обязательства сторон	5
3. Трудовые отношения	7
4. Рабочее время и время отдыха	9
5. Оплата труда	14
6. Социальные льготы, гарантии и компенсации	17
7. Охрана труда	19
8. Социальная защита молодых специалистов	22
9. Обеспечение занятости	23
10. Социальное страхование	25
11. Защита персональных данных работника	26
12. Гарантии профсоюзной деятельности	27
13. Заключительные положения	30
14. Подписи сторон	31

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чувашской Республики «Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее - «Техникум») в лице директора Кудряшова Сергея Владимировича, именуемое далее «Работодатель», и работники Техникума, уполномоченным представителем которых является Первичная профсоюзная организация Чебоксарского техникума строительства и городского хозяйства Минобразования Чувашии профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, в лице председателя Кузнецовой Людмилы Николаевны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основании следующих нормативных документов и локальных актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального закона от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»;
- Закона РФ от 19.04. 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Законом Чувашской Республики от 30.03. 2006 г. № 7 «О социальном партнерстве»;
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;
- Постановления Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний»;
- Постановления Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановления Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- Постановления Исполкома ФНПР от 18.10. 2006 г. № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза»;

– Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

– Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»;

– Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»;

– Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»;

– Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических часов, оговариваемых в трудовом договоре»;

– Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.09.2022 г. № 14-6/10/В-13042;

– Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»;

– Национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»;

– Государственного стандарта СССР ГОСТ 12.1.005-88 «Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»;

– Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;

– Устава техникума;

– иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Чувашской Республики.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Техникуме и заключенным работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Техникума, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

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

1.4. Настоящий Коллективный договор распространяется:

- на всех работников Техникума;
- на членов Профсоюзного комитета (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года (2023-2025 годы) и вступает в силу 01.01.2023 г. и сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.6. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Общие обязательства сторон

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

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Техникума, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения должностных обязанностей;
- создавать условия для освоения передового опыта, внедрения достижений науки и практики;
- для педагогических работников не реже, чем один раз в три года проводить повышение квалификации, не реже, чем один раз в три года организовывать стажировку в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов СПО;
- признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении

Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;

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

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникума в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором, формах (ст. 22 ТК РФ);

- включать представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Техникума (ст. ст. 52, 53 ТК РФ, п.3 ст.16 Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- способствовать устойчивой деятельности Техникума присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению Техникума, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, принятию программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

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

- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

– не допускать внесения в Коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

2.3. Работники обязуются:

– добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

– постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

– активно участвовать в осуществлении программ развития Техникума, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Техникума.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Техникума и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

– предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.4. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

3.7. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в ОСФР по Чувашской Республике сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

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

3.9. В соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

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

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

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

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

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

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

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

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

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

3.11. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Техникума на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

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

Для преподавательского состава, методистов и мастеров производственного обучения устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических часов, оговариваемых в трудовом договоре» преподавателям Техникума устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год.

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

Продолжительность рабочей недели и норма часов на ставку заработной платы иным категориям работников, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума.

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

4.5. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя техникума по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал техникума может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.7. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.8. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их 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.

4.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.10. В периоды, указанные в пункте 4.9 настоящего Коллективного договора, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

4.11. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Техникуме определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

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

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

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

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

4.15. Работник может привлекаться к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.16. Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста привлекаются к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет, не допускаются к работе в ночное время.

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

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

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

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

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

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

4.21. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам и мастерам производственного обучения – 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

4.23. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются категориям работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида

в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно: полностью или по частям. Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

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

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

4.24. 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.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

5. Оплата труда

Стороны договорились:

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

Согласно ст. 134, 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

5.2. Оплата труда работникам Техникума осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Чебоксарского техникума строительства и городского хозяйства Минобразования Чувашии (ГАПОУ ЧР «ЧТСГХ») подведомственных Министерству образования и молодежной политики Чувашской Республики, утвержденному приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики и локальными актами.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Заработная плата работников Техникума формируется из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Порядок формирования заработной платы работников Техникума доносится до сведения работников Работодателем в начале учебного года.

5.5. Оплата труда руководителя определяется трудовым договором между директором и Учредителем.

5.6. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 20-го числа текущего месяца и 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня;
- выплачивать заработную плату в рублях в безналичной форме путем перечисления на индивидуальные банковские счета.
- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней аналогично оплате времени вынужденного простоя по вине Работодателя (не менее 2/3 средней заработной платы);
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);
- при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка

Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.7. Получение заработной платы в рублях в безналичной форме путем снятия с индивидуальных банковских счетов производится с учетом условий банка.

5.8. Работодатель всем работникам ежемесячно выдает расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. По желанию работника расчетные листки предоставляются в электронном виде на адрес электронной почты работника (ст.136 ТК РФ).

5.9. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ.

5.10. При направлении работников в служебные командировки, при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, при профессиональной подготовке и переподготовке, соблюдать гарантии и компенсации согласно разделу VII Трудового кодекса РФ.

5.11. Штатное расписание Техникума ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности.

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

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

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

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

5.16. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

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

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

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

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

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

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

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

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

5.21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

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

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

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

5.25. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль реализации работником права на оплату труда, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, данным Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Техникума;
- участвовать в формировании системы оплаты труда Техникума; вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, и настоящим коллективным договором.

6.1.2. при рассмотрении вопроса о представлении работников техникума к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.3. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно – оздоровительных мероприятий с работниками техникума.

6.1.4. проводить спортивную работу среди работников техникума, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

6.1.5. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников техникума и членов их семей.

6.1.6. обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.7. обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.1.9. оказывать в соответствии с заявлением работника единовременную материальную помощь в размере 5000 руб.:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью члена семьи (родителей, супруга (и), детей);
- в связи с юбилейной датой 50,55,60;
- в связи с регистрацией брака.

6.1.10. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере до 5-ти окладов (тарифной ставки) работникам, выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии непрерывной работы в техникуме (не менее 10 лет) перед увольнением.

6.1.11. Отчислять до 1% от фонда оплаты труда техникума денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных работ.

6.1.12. Оказывать единовременное вознаграждение:

- при награждении работника Почетной грамотой техникума и Первичной профсоюзной организации в размере 1000 руб.;

- при награждении работника Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Союза профессиональных образовательных организаций Чувашской Республики в размере 3000 руб.

6.1.13. На основании заявления работника и письменного распоряжения руководителя освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка (ст. 186 ТК РФ).

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязуется предоставить по желанию работника (на основании заявления и письменного распоряжения руководителя) другой день отдыха с сохранением среднего заработка.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов на основании заявления работника и письменного распоряжения работодатель обязуется предоставить работнику дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

Работник должен предоставить работодателю заявление о предоставлении оплачиваемых дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов, не позднее, чем за 3 рабочих дня до дня отдыха.

6.1.14. На основании заявления работника и повестки о явке призывника в военный комиссариат для отправки к месту прохождения военной службы работодатель расторгает трудовой договор в связи с призывом на военную службу или направлением его

заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) (ст. 83 ТК РФ).

При прекращении трудового договора в связи с призывом на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Все остальные причитающиеся работнику суммы (зарплата, компенсация за неиспользованные дни отпуска) выплачиваются в день прекращения трудового договора (ст. 140 ТК РФ).

Если в этот день работник не работал, то в силу указанной нормы соответствующие суммы выплачиваются не позднее дня, следующего после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, удержания за эти дни не производятся (ст. 137 ТК РФ).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- ходатайствовать перед администрацией Техникума о присвоении почетных званий, поощрении работников особо отличившихся, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

- совместно с администрацией техникума проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

- информировать трудовой коллектив о ходе работы первичной профсоюзной организации.

6.3. В Техникуме применяется следующие виды поощрений работников:

- стимулирующие выплаты в соответствии с внутренними локальными актами;

- премии;

- благодарственные письма;

- грамоты.

7. Охрана труда

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

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

- внедрять в организациях и на предприятиях всех форм собственности Системы управления охраной труда на основании требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» и Национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

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

– обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Техникуме.

Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства с указанием в плане финансово-хозяйственной деятельности.

– провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

– провести 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 (ст.ст. 212, 219, 225 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

– обеспечить проведение медицинского осмотра работников Техникума в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом.

– обеспечить своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

– обеспечить соответствующие требованиям Государственного стандарта СССР ГОСТ 12.1.005-88 «Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

– обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

– обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

– создать службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

– обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении

рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда» и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

– обеспечить 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. 212, 370 ТК РФ);

– обеспечить 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 Постановлением Исполкома ФНПР от 18.10. 2006 г. № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза».

Обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Техникума.

– 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;

– учитывать результаты работы по обеспечению профилактики аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников Техникума;

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

– разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в Техникуме.

Включать в программы обучения уполномоченных или доверенных лиц по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды.

– участвовать в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний.

7.2. Работники обязуются:

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

– проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

– незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения техникума 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).

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль над созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам.

– вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

– принимать участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

– оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

– осуществлять контроль над целевым расходованием средств на охрану труда;

– принимать участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в Техникуме;

– регулярно принимать участие в рассмотрении на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– участвовать в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья.

– представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8. Социальная защита молодых специалистов

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

– разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

– проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

– содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

8.2. Работодатель обязуется:

– предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях в соответствии со ст.ст. 173-174 Трудового кодекса РФ.

– профсоюзный комитет обязуется:

– использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

– проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни;

– обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью;

– информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюзного комитета в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

9. Обеспечение занятости

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

9.2. Работодатель обязуется:

– рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

– сообщать в письменной форме в Центр занятости населения и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона РФ от 19.04. 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»);

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

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

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

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

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

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

9.3. Работник имеет право:

– на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

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

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса РФ.

– в соответствии с Письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.09.2022 г. № 14-6/10/В-13042, если работника призвали по мобилизации, действие трудового договора приостанавливается. Период приостановки засчитывается в трудовой стаж, который дает право на отпуск. Работодатель издает приказ о приостановке трудового договора на основании заявления сотрудника и прилагается копия повестки о призыве по мобилизации или уведомление о заключении контракта. На период отсутствия работника Работодатель вправе на его место принять другого специалиста по срочному трудовому договору.

Не позже дня, в который приостановили трудовой договор, работнику перечисляется заработная плата и все причитающиеся выплаты за отработанный период.

Действие приостановленного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О своем выходе работник должен предупредить не позже чем за три рабочих дня. Место работнику предоставляется в течение 3 месяцев после окончания службы или действие контракта.

В период приостановления трудового договора, расторгать его по инициативе работодателя нельзя. Исключение – закончился срок, учреждение ликвидировано. Если сотрудник по окончании службы или действия контракта не приступил к работе в течение 3 месяцев, то его можно уволить.

Работнику в течение 6 месяцев после того, как возобновил трудовой договор, нужно предоставить ежегодный отпуск в удобное ему время. При этом стаж работы не учитывается.

Работник с ребенком в возрасте до 18 лет имеет преимущественное право остаться на работе при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

10. Социальное страхование

10.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в случае временной нетрудоспособности, а также в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выделить дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве;
- произвести полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказательства судом вины Техникума) и при профзаболевании.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам Техникума, в соответствии с пенсионным законодательством, Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

- проводить работу по организации персонифицированного учета в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»;
- обеспечить своевременную и полную уплату страховых взносов.
- своевременно представлять в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Чувашской Республике – Чувашии достоверные индивидуальные сведения.

10.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в Отделение фонда пенсионного и социального страхования РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- содействует реализации работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет ОСФР по Чувашской Республике, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ОСФР по Чувашской Республике документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за целевым использованием работодателем страховых взносов, выделенных ОСФР по Чувашской Республике на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.
- содействует включению в трудовой договор информации о профессиональных вредных факторах и о рисках повреждения репродуктивного здоровья и мерах их профилактики.

11. Защита персональных данных работника

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

11.1. Работодатель обязуется:

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Конституцией

Чувашской Республики, Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными и республиканскими законами;

- все персональные данные получать у самого работника, при возможности получения данных только у третьей стороны, необходимо уведомить работника заранее с письменного согласия получить персональные данные;

- защищать персональные данные сотрудников от неправомерного их использования или утраты;

- ознакомить под роспись работников и их представителей с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, с их правами и обязанностями;

- соблюдать режим секретности (конфиденциальности) специально уполномоченным лицам, получающим персональные данные работника;

- предоставлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

11.2. Стороны договорились:

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

- работодатель, работники и их представители обязуются совместно выработать меры защиты персональных данных работников;

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

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Чувашской Республики, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет Техникума в лице Председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

Стороны подтверждают, что:

По согласованию с Профсоюзным комитетом рассматриваются 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);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные Коллективным договором.

Представитель Профсоюзного комитета входит в состав:

- аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию.

12.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

12.3. В соответствии со ст.376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа Техникума и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

12.4. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2,3 или 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.5. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена Профсоюзного комитета при проведении аттестации, поощрении работников.

12.6. Работодатель обязуется:

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

– ежеквартально представлять Профсоюзному комитету информацию об удержанных (100%) и перечисленных членских профсоюзных взносах на счета профорганов;

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

– представлять лицевые счета и ведомости начисления заработной платы членов Профсоюзного комитета для проверки выборными профсоюзными органами полноты удержания членских профсоюзных взносов от суммы месячного заработка и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работника;

– гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

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

– работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставлять один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы (ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии;

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

– предоставлять Профсоюзному комитету необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Техникума.

12.7. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом Техникума, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами, настоящим Коллективным договором;

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

– осуществлять контроль над соблюдением законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Чувашской Республике, судебные органы и органы прокуратуры;
- не допускать ситуацию неперечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;
- инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств Коллективного договора.

13. Заключительные положения

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

13.2. В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

13.3. После подписания Коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

13.4. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в соответствующем органе по труду, установленном для заключения Коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

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

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

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

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

13.6. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ.

13.7. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК

РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. КоАП РФ, ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

14. Подписи сторон

От имени работодателя

Директор Чебоксарского техникума
строительства и городского хозяйства
Минобразования Чувашии
(ГАПОУ ЧР «ЧТСГХ»)



С.В. Кудряшов

« 26 » июля 2023 г.

От имени работников

Председатель Первичной профсоюзной
организации Чебоксарского техникума
строительства и городского хозяйства
Минобразования Чувашии
профессионального союза работников
строительства и промышленности
строительных материалов Российской
Федерации



Л.Н. Кузнецова

« 26 » июля 2023 г.

Пролито, прогумеровано
и скреплено печатно на 31 листях

Специалист по кадрам Т.В. Серина

«25» Июля 2023 г.

М.П.



М.П. ОБЩО
М.П. ОБЩО
М.П. ОБЩО