

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение
«Казанский техникум народных художественных промыслов»
г. Казани Республики Татарстан

на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор
ГАПОУ «Казанский техникум народных
художественных промыслов»

Р.К. Саубанова

20 д1 г.

От работников:

Председатель ППО
ГАПОУ «Казанский техникум народных
художественных промыслов»

А.Р. Вильданова

20 д1 г.

Коллективный договор утвержден на собрании
трудового коллектива « 31 » мая 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____

ГКУ ЦЗН Приволжского р-на
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 65/21 «07» 06 2021 г.

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативно-правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами между администрацией и коллективом ГАПОУ «Казанский техникум народных художественных промыслов» (далее КТНХП) г. Казани, регулирующий социально-трудовые отношения в КТНХП на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники – лица, работающие по трудовому договору в КТНХП;
- работодатель – администрация КТНХП.

Представителем трудового коллектива является профсоюзный комитет, уполномоченная собранием коллектива работников КТНХП председатель первичной профсоюзной организации.

Представителем работодателя является директор КТНХП.

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет КТНХП как единого полномочного представителя интересов трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора и также ведении переговоров с администрацией по решению социально-экономических проблем, оплате труда, занятости и др.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех штатных работников.

1.5. Подписанный сторонами договор в семидневный срок направляется администрацией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.6. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в том же порядке, что и его принятие.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется администрацией КТНХП, профкомом и результаты исполнения условий выносятся на общие собрания работников КТНХП 2 раза в год (июль, декабрь).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.10. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Согласно нормам ТК РФ трудовые отношения при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора, как на срок, так и без срока.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу (ст. 67 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией КТНХП для впервые начавших трудовую деятельность.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника (ст. 59 ТК РФ) по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству.

2.6. Прием, перевод и порядок увольнения педагогических работников регулируются нормами Трудового Кодекса, уставом КТНХП и настоящим коллективным договором.

2.7. Трудовой договор с работником-совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

2.8. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы (название учреждения, куда принимается работник);
- трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности Работодателя;
- размер тарифной ставки или должностного оклада работника;
- дата начала работы и дата ее окончания (для срочного трудового договора);
- режим рабочего времени;
- совмещение профессии (должности);
- регулярное повышение квалификации (согласно положению об аттестации или повышении квалификации);
- продолжительность дополнительного отпуска;
- класс условий труда на рабочем месте согласно результатам специальной оценки условий труда.

2.9. Администрация КТНХП при заключении трудового договора обязуется:

- не включать в трудовой договор условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ);

- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, действующими в техникуме локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.10. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора на один день без требования сторон об их прекращении трудовой договор считается продленным на неопределенный срок.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка приняты собранием работников по представлению администрации (приложение №1) и по согласованию с профкомом.

3.2. С учетом специфики образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов (ст. 281 ТК РФ).

3.3. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни предусматривается с условиями норм ТК РФ:

- привлечение работника для работы в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ);

- работа в выходной день оплачивается в двойном размере или по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха.

3.4. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей или опекуна, имеющего ребенка до 14 лет; ребенка-инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с мед. заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;

- работника по соглашению с работодателем.

3.5. В образовательном учреждении работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для работников (ст. 114 ТК РФ) и дополнительно 28 дней для педагогических работников согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724.

3.6. В образовательном учреждении предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру, секретарю

руководителя, кладовщику, бухгалтеру и другим категориям работников по усмотрению директора (ст. 116 ТК РФ).

3.7. Работа преподавателей и мастеров в каникулярное и летнее время осуществляется согласно их педагогической нагрузке.

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. В организации устанавливается система оплаты труда в соответствии с его должностными обязанностями, предусмотренными его должностной инструкцией и квалификационными характеристиками должностей работников Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» утвержден приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 г. № 251н, раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования» - приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н.

4.2. Допускается совмещение профессии. Оплата по совмещению производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.3. Работодателем в отдельных случаях Работнику могут быть установлены премии, единовременные вознаграждения за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств.

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

4.5. Заработная плата выплачивается своевременно, два раза в месяц: за первую половину месяца – 25-го числа, за вторую половину месяца 10-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным и праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.6. Выплата заработной платы работникам КТНХП производится только в денежной форме – в рублях (ст. 131 ТК РФ).

4.7. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

4.8. Заработная плата выплачивается путём перечисления на лицевой счёт работника – карта Мир (ПАО Сбербанк).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.10. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.11. Устанавливать в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года:

- победителям региональных, всероссийских, международных конкурсов профессионального мастерства;
- педагогам, принимающим участие в подготовке участников WorldSkills и Абилимпикс: региональных, национальных и мировых чемпионатов.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещения;
- организацию контроля за состоянием условий труда; аттестация рабочих мест;
- проведение инструктажа по производственной санитарии, охране труда;
- обучение по безопасным приемам работы и по вопросам законодательства по охране труда в соответствии со ст. 212, 219, 223, 225 ТК РФ;
- организацию за счет средств работодателя обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров работников;
- приобретение и пополнение медицинской аптечки медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ) за счет средств КТНХП;
- организовать работу комиссии по охране труда или уполномоченного по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 217 ТК РФ).

5.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, вводный и повторные инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.3. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 212 ТК РФ).

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Работникам КТНХП, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих Государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.173 ТК РФ):

- по заочной форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на первом и втором курсах и 50 дней на последующих курсах; для подготовки диплома со сдачей государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи выпускных государственных экзаменов – 1 месяц;
- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантия предоставляется только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

6.2. Работникам - студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов предоставляется 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов – 4 месяца, для сдачи выпускных экзаменов – 1 месяц без сохранения среднего заработка.

6.3. Работодатель обеспечивает реализацию Федерального закона от 16.07.1999г. №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в ИФНС РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ.

6.4. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

6.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.127 ТК РФ).

6.6. Работникам КТНХП предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней зарплаты, сверх ежегодного отпуска в связи:

- с рождением ребенка – 3 дня,
- регистрацией брака работника – 3 дня,
- похороны близких родственников – 3 дня,
- переезд на новое место жительства – 2 дня,
- проводы сына в армию – 1 день,
- родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал;
- работникам, в течение года не уходящим на больничные предоставляется 1 день.

6.7. Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с мед. заключением продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей -110) календарных дней после родов.

6.8. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется матери или отцу до достижения возраста трех лет и лицам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ).

6.9. Согласно ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006г. №255-ФЗ, предусматривается выплата пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам лицам, работающим по совместительству, то есть по каждому месту работы.

6.10. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется (статья 128 ТК РФ)

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.11. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить работников персонально в письменном виде (под подпись) не менее чем за два месяца до увольнения (ТК РФ ст.180).

6.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет
- работники, проработавшие в организации свыше 10 лет
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.13. Предоставлять раз в год не освобождённому председателю профкома 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

6.14. Администрация совместно с профкомом организует Новогоднюю елку с подарками для членов профсоюза, День учителя, 23 февраля, 8 Марта, 25 марта - День работников культуры и т д.

6.15. Работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один день в месяц, с сохранением заработной платы (Постановление КМ РТ от 12.02.2002 г. № 83 «О внесении изменений и дополнений в Постановление СМ ТССР от 14.06.1991 г. № 261). Суммирование свободного времени не допускается.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и коллективного договора.

7.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

7.3. Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

- соблюдать права и гарантии профсоюза;
- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;
- не препятствовать:
 - осуществлению деятельности профсоюза по защите прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
 - посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора, соглашений;
 - контролю за:
 - расчетами заработной платы, премий;
 - распределением нагрузки преподавателей и мастеров;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - расписанием занятий;
 - состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);
 - создавать условия для работы профкома;
- гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- обеспечивать профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций с сохранением среднемесячной заработной платы (ст. 374 ТК РФ);
- гарантировать своевременное перечисление членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст. 377 ТК РФ).
- рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;

- сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

7.4. Профсоюзная организация:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников техникума, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (ст.11 п.1 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- информирует работников через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

Раздел 8. Заключительные положения.

8.1. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.2. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

8.3. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

8.4. Предложения изменений и дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

8.5. Изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников – профкома.

8.6. За невыполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее 7 дней.

8.8. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора профсоюзный комитет обязуется содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих в коллективе, всеми законными способами.

8.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

8.10. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

8.11. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнения других условий по прежнему коллективному договору (ТК РФ).

Раздел 9. Контроль за исполнением коллективного договора.

9.1. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и профкома, назначаемой приказом директора, которая осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора и о результатах проверки докладывает собранию (трудового) коллектива ГАПОУ «КТНХП».

Раздел 10. Ответственность за невыполнение коллективного договора.

10.1. Лица, представляющие администрацию ГАПОУ «КТНХП» или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленном федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Коллективный договор заключен на 2021-2024 гг. включительно и вступает в силу с момента его подписания, действует до истечения срока.
(ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Коллективный Договор принят собранием (конференцией) трудового коллектива ГАПОУ «Казанский техникум народных художественных промыслов»
«31» июня 2021 г.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор

ГАПОУ «КТНХП»

/Саубанова Р.К.

подпись (расшифровка подписи)

Дата «31» июня 2021 г.

М.П.

От трудового коллектива:

Председатель ППО

ГАПОУ «КТНХП»

/ Вильданова А.Р..

подпись (расшифровка подписи)

Дата «31» июня 2021 г.

М.П.

ПРОФКОМ