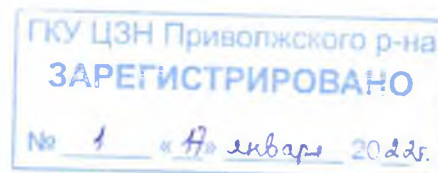


федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса»
ФГБОУ ДПО «ТИПКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2024 годы

Утвержден на общем собрании ФГБОУ
ДПО «ТИПКА»
«21» 12 2021 года.
Протокол № 2



Казань 2021

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса» (далее - ФГБОУ ДПО «ТИПКА», институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», и иными нормативно-правовыми актами РФ и РТ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются ФГБОУ ДПО «ТИПКА», в лице ректора института Л.Н. Титова (далее - Работодатель) и работники организации в лице Председателя профсоюзной организации проректора по социально-экономической работе ФГБОУ ДПО «ТИПКА» - Филиппова А.В., уполномоченного собранием коллектива работников института, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза - в части льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, 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 организации.

Стороны по настоящему коллективному договору обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;
- проводить повышение квалификации работников;
- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ) и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, 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.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
- содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него

трудовым договором (ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

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 ФГБОУ ДПО «ТИПКА» и трудовыми договорами.

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 статьей 58 ТК РФ.

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.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ФГБОУ ДПО «ТИПКА».

3.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

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

3.8. Работодатель обязуется 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.

3.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Оплата труда

4.1. Стороны договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Система оплаты труда.

Заработная плата включает:

- 1) оклад;
- 2) стимулирующие выплаты.

Выплата оклада производится за счет средств федерального бюджета. Оплата труда производится за счет средств федерального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 (с изменениями и дополнениями от 19 декабря 2008 г., 17 сентября 2010 г.), в институте устанавливаются выплаты стимулирующего характера за счет средств по приносящей доход деятельности с учетом расширения зон обслуживания в абсолютных величинах; совмещения должностей; звания профессора и доцента; звания «Заслуженный» РФ и РТ; звания почетного работника агропромышленного комплекса России; звания почетного работника высшего образования России; стажа работы с учетом эффективности отношения к работе, выполнение внутреннего распорядка института, основных программ деятельности института, определенных Уставом и контрольными цифрами учредителя; заведования кафедрой; персональных надбавок учредителя за особые условия в работе.

4.3. Работодатель обязуется:

- регулярно производить отчисления в Пенсионный фонд со всех причитающихся сумм;
- извещать работников при введении новых норм труда в соответствии со ст.162 ТК РФ;
- обеспечить нормальные условия для выполнения работниками установленных норм труда в соответствии со ст.163 ТК РФ;
- выплатить заработную плату при совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем в соответствии со ст.136 ТК РФ;
- выплатить все причитающиеся суммы при увольнении работника в соответствии со ст. 140 ТК РФ;
- обеспечить индексацию заработной платы согласно ст.134 ТК РФ.

4.4. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о премировании работников, Положением «О порядке распределения средств от приносящей доход деятельности».

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число месяца.

4.6. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.10. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.11. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

4.12. Дополнительные оплаты к окладу:

- доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы оплачивается в размере до 50% от заработной платы отсутствующего работника.

4.13. Сотрудников института, за научное руководство докторантом при успешной защите диссертации, премировать в размере 50000 (пятьдесят тысяч) рублей. За научное руководство аспирантом, соискателем при успешной защите кандидатских диссертаций, премировать в размере 25000 (двадцать пять тысяч) рублей из заработанных средств по коммерческой деятельности.

4.14. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей

179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

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

5.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

5.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ДПО «ТИПКА» 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.

6.2. 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.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ФГБОУ ДПО «ТИПКА» на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и самостоятельная работа, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная индивидуальными планами.

6.7. Режим работы в институте определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом специфики работы и соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Когда идет учебный процесс администрация института может объявить сотрудникам института субботу рабочим днем, в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Для сотрудников института в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка определяется следующий режим работы:

Рабочее время:

- с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00 часов;

- в пятницу с 8.00 до 15.45 часов;

Перерыв на обед с 12.00 до 12.45.

6.9. Для педагогических работников института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ):

Рабочее время:

- с понедельника по четверг с 8.00 до 16.15 часов;

- в пятницу с 8.00 до 14.45 часов;

Перерыв на обед с 12.00 до 12.45.

6.10. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующими учебными программами с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

6.11. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.12. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.12.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.12.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.12.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации института.

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.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

6.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

6.17. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.19. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель ходатайствует перед органом исполнительной власти о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам также следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных программой деятельности организации в части расходов социальной сферы:

- предоставлять работникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет один свободный день в месяц, при уведомлении за три дня руководства института. Оплату за этот день производить сто процентов за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- производить денежное поощрение работающим сотрудникам по месту основной работы отработавшим не менее 5 лет в институте в размере одного оклада денежного содержания в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д. со дня рождения), за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- производить единовременные выплаты стимулирующего характера или награждение ценными подарками работников ко «Дню работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности», за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организовывать проведение торжественных мероприятий, посвященных Дню защитника Отечества, 8 марта, Дню Победы и Новому году и производить выплаты, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

оказывать материальную помощь в связи с Днем пожилых людей сотрудникам, проработавшим не менее 5 лет в институте и ушедшим на пенсию из института (женщины и мужчины - возраст 65 лет и старше) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

предоставлять дни с сохранением заработной платы:

- работнику, вступающему в брак - 3 дня;

- работнику - в случае смерти супруга (супруги), отца, матери, детей и близких родственников - 3 дня;

выделять материальную помощь (по предоставлении свидетельства о смерти) на похороны сотрудника института в размере 10000 (десять тысяч) рублей, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

выделять материальную помощь (по предоставлении свидетельства о смерти) на похороны близкого родственника сотрудника института (матери, отца, детей, супруга, супруги) оказывать материальную помощь в размере 8000 (восемь тысяч) рублей, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

оказать единовременную материальную помощь сотруднику института в случае призыва и ухода на военную службу в размере 10000 (десять тысяч) рублей, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

сотрудникам института, вступающим в брак в первый раз оказывать материальную помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

оказать единовременную материальную помощь при рождении каждого ребенка в размере 5000 (пять тысяч) рублей, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

предоставлять работникам института освобождение от работы для прохождения диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ;

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей института путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

8.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- создать условия для ежегодного прохождения сотрудниками института флюорографии, маммографии и плановых медицинских осмотров с предоставлением справок в отдел кадров за счет средств работодателя.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- обеспечить в соответствии с специальной оценкой условий труда бесплатную выдачу необходимых вещей, предметов, моющих средств, СИЗ и т.д..

8.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства,

установить индивидуальные режимы труда.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

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

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9. Командировочные расходы

9.1. При выезде в командировку в пределах Республики Татарстан на расходы установить 400 (четыреста) рублей в день.

9.2. При выезде в командировки в другие регионы России установить 700 (семьсот) рублей в день.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

- информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника;

- предоставить для работы профкома в бесплатное пользование оборудованное отапливаемое помещение, телефон, оргтехнику, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний;

- ежемесячно производить удержание профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и перечислять на счет профкома предприятия в размере 65%, на расчетный счет объединенного профкома МСХиП РТ в размере 35%. Перечисление производить одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

- предоставлять членам профсоюза и членам профкома необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих общественных обязанностей, участие в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленума, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы;

- работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

10.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, ТК РФ, Законами РФ и РТ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- способствует росту производительности труда, укреплению трудовой дисциплины;

- контролирует соблюдение законности условиям найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда и социальных льгот;

- в случаях принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого, районного соглашений, вносит представления об этих нарушениях, для рассмотрения в соответствующие органы.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с «01» января 2022 года по «31» декабря 2024 года.

11.2. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости согласно Трудового законодательства Российской Федерации. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

11.3. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания, издается в виде брошюры тиражом 3 экземпляра. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться на официальном сайте

института tipkadro.ru, в отделе кадров, в Профсоюзном комитете.

11.4. 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 центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

11.7. 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. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.8. 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.

11.9. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.10. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре месяце на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

Врио ректора
ФГБОУ ДПО «ТИПКА»

Н.Л. Титов



Председатель профсоюзной
Организации ФГБОУ ДПО «ТИПКА»

А.В. Филиппов

В коллективном договоре
прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 15
12.11.2017 листов
Ректор Н.Л. Титов
28.10.2017 г.