

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2025-2028 годы

От работодателя:

Директор ГАПОУ
«Казанский техникум
народных художественных промыслов»

 Р.К. Саубанова
« 10 » февраля 2025 г.



От работников:

Председатель профкома
ГАПОУ «Казанский техникум
народных художественных
промыслов»

 М.П. Игнатова
« 04 » февраля 2025 г.



Коллективный договор утвержден на собрании
трудового коллектива « 07 » февраля 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

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

Руководитель органа по труду _____

СОГЛАСОВАНО
183 00-02-125
ген. мена. Р.К. Саубанова
« 04 » февраля 2025 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 в соответствии со статьёй 29 Трудового кодекса РФ, является профсоюзный комитет, уполномоченная собранием коллектива работников КТНХП председатель профкома М.П. Игнатова.

Представителем работодателя является директор КТНХП - Саубанова Р.К.

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет КТНХП как единственного полномочного представителя работников учреждения и социального партнера в трудовых отношениях. Он строит с ним свои взаимоотношения в соответствии с Конституциями Российской Федерации, Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным и республиканским законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в соответствии с Законом Республики Татарстан "Об органах социального партнерства в Республике Татарстан", Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № 1105 « О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан» при разработке и заключении коллективного договора и также ведении переговоров с администрацией по решению социально-экономических проблем, оплате труда, занятости и др.

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В коллективный договор включены отдельные нормативные положения трудового законодательства, так как стороны сочли это целесообразным.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех штатных работников.

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

1.7. 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.

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

1.9. 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).

2.0. 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 впервые трудовая книжка оформляется администрацией КТНХП. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (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 по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы и дата ее окончания (для срочного трудового договора);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- совмещение профессии (должности);
- регулярное повышение квалификации (согласно положению об аттестации или повышении квалификации);
- продолжительность дополнительного отпуска.

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, иными действующими в техникуме локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.10. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным 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, 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. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда, предусмотренных приказами Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601, от 11 мая 2016 г. N 536.

3.3. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни предусматривается при условии соблюдения норм ТК РФ:

- привлечение работника для работы в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст.113 ТК РФ);
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха (ст.153 ТК РФ);
- накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать 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 медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724.

3.6. В образовательном учреждении предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней (ст. 116 ТК РФ):

- заместителю директора по АХЧ;
- главному бухгалтеру;
- секретарю руководителя;
- кладовщику;
- ведущему бухгалтеру;
- специалисту по кадровому делопроизводству.

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

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, Положением об условиях оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Татарстан,

утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (преподаватели, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

- в целях повышения эффективности деятельности работников профессиональных образовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, занимающим должности "мастер производственного обучения", "преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)" по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами профессиональной образовательной организации.

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда, не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с изменениями от 29 апреля, 26

ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 20 апреля 2007 г., 24 июня 2008 г., 24 июля 2009 г.)).

4.3. 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).

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

4.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

4.6. Заработная плата выплачивается путём перечисления на лицевой счёт работника – карта Мир.

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

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

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

4.10. Работодателем в отдельных случаях Работнику могут быть установлены премии, единовременные вознаграждения из экономии фонда оплаты труда, средств внебюджетного фонда.

4.11. Все виды оплат, указанные в пунктах 4.9, 4.10 могут приостанавливаться приказами директора в случае отсутствия или недостатке финансирования по независящим причинам и за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Стороны совместно обязуются:

5.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий (организационных, технических, санитарно-профилактических и других) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

5.1.2. Обеспечивать работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю за

состоянием зданий и сооружений; по проверке образовательной организации на готовность к новому учебному году (приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории) и др.; работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками; своевременное и полное расследование несчастных случаев; оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

5.1.3. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

5.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

5.2.3. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

5.2.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

5.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на всех рабочих местах. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

5.2.8. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с

сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

5.2.9. Обеспечить приобретение и пополнение медицинской аптечки медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи за счет средств КТНХП.

5.3. Работники обязуются:

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

5.3.2. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования).

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае. Своевременно информировать работодателя о микроповреждениях, полученных ими в ходе трудовой деятельности.

5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

5.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

5.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

5.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

5.4.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

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 прохождения промежуточной аттестации по 40 дней на первом и втором курсах и 50 дней на последующих курсах; для прохождения итоговой аттестации – до 4 месяцев, 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 Федеральных законов от 08 июня 2020г. №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов;
- своевременно представляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ достоверные персонифицированные сведения о работниках.

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.125 ТК РФ).

6.6. Работникам КТНХП предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы, 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,

- проводы ребенка в первый класс – 1 день,
- 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 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 №:197-ФЗ)

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 5 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:

- работники, проработавшие в организации более 10 лет

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии и менее).

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 сотрудников, 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 свободный день в месяц, оплачиваемый полностью по окладу. Суммирование свободного времени не допускается. (Постановление СМ ТССР от 14.06.1991 г. № 261).

6.16. Согласно Трудового Кодекса РФ статья 351.7. (введена Федеральным законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ) в случае призыва работника на

военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с федеральным и республиканским законодательством, на основании соглашений и настоящего 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.

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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).

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».

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 2025-2028 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»

« 07 » 02 2025 г.

Составлено
Председатель
Проф. комитета

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор ГАПОУ «КТНХП»
комитета

Саубанова Р.К.
подпись (расшифровка подписи)

Дата
М.П.

10.02.2025



От трудового коллектива:
Председатель профсоюзного

Игнатова М.П.
подпись (расшифровка подписи)

Дата 07.02.2025

М.П.

