

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Кызыл-Кийский горно-технический колледж
инноваций и экономики им. Т. Кулатова на 2020-2021 учебный год*

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Кызыл-Кийский горно-технический колледж инноваций и экономики им. Т. Кулатова в лице директора, Кызыл-кийского горнотехнического колледжа инноваций и экономики им. Т. Кулатова кандидат экономических наук, доцент Ураимов Мурат Ураимович действующий на основании Устава первичная профсоюзная организация Кызыл-Кийскийского горно-технического колледжа инноваций и экономики им. Т. Кулатова в лице председателя профсоюзного комитета Маматалиев Адылбек Абдыбакиевич

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, заключения коллективных

договоров, а также для организации контроля за их выполнением на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Стороны присоединяются к отраслевому (региональному) соглашению (рег. № и дата) и обязуются соблюдать все его требования.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника.

Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях

Работодатель обязуется:

2.1. добиваться успешной деятельности организации повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже установленных.

2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебной и производственной программы.

2.3. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.4. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их профессиям в организации, а при необходимости профессионального и дополнительного образования.

2.6. представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации или организации;
- о введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации преподавателей и работников;
- об итогах производственно- хозяйственной деятельности;
- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца;
- о введении учебных технологических изменений производства.

2.7. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.8. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных , а также настоящим коллективным договором;
- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д. (привести перечень);
- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;
- участия работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании (конференции) работников;
- (перечислить дополнительные формы), например, «участие Председателя профкома в оперативных совещаниях, согласование назначения на должность руководителей и т.д.).

Профсоюзный комитет обязуется:

2.9. способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.10. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.11. представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.12. добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам.

2.13. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений

2.14. представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.15. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.16. участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.17. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобожденных в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.

2.18. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.19. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.20. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.21. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.22. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.23. выполнять установленные нормы труда.

2.24. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников.

2.25. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.26. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.27. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя).

Работодатель имеет право

2.29. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.30. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законами.

2.31. принимать локальные нормативные акты.

2.32. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Профсоюзный комитет имеет право:

2.33. получать необходимую информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

2.34. свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.35. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.36. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК законами.

2.37. предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.38. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.39. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.40. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.41. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.42. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.43. участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором.

2.44. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.45. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами.

2.46. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.47. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.48. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законами КР.

Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № __), а также графиками сменности (Приложение № __), составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 24 часа

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Продолжительность ежедневной работы устанавливается коллективным договором.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на пять рабочих дней с понедельника по пятницу.

В отдельных случаях она может распределяться на несколько недель. Баланс рабочего времени при этом должен быть отрегулирован в течение не более 3 месяцев.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение дня на части. Перечень работ с указанием количества работников прилагается к коллективному договору.

. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Границы рабочего времени 31 декабря устанавливаются до 14 часов. Выпавшее таким образом рабочее время компенсируется почасовой оплатой без надбавок и премий.

Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профсоюзного комитета, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

. Стороны признают работу в вечернее и ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Вечерней признается работа с 16 до 22 часов, ночной - с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего. Работодатель обязуется не допускать к работе в ночное время и к сверхурочным работам работников, не достигших возраста 18 лет

. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя ТК

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел,

4. Условия труда, охрана труда и экологическая безопасность

4.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

4.2. Работодатель обязан обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

4.5. Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

4.7. Работодатель обязуется осуществить комплекс мероприятий по специальной оценке условий труда рабочих мест, завершив эту работу до 20__ года.

4.8. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе

отказаться от выполнении работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

На время приостановки работ в организации, в цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.9. Работодатель обязуется на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранить за ним место работы и средний заработок или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5. Социальные гарантии работникам

5.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

Работодатель обязуется ввести общий профилактический осмотр работающих Работодатель обязуется обеспечить работу медсанчасти организация, выделив на ее финансирование

Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством;

Работодатель обязуется производить ремонт, обеспечивать хозяйственное обслуживание, техническую эксплуатацию, улучшать материально-техническую базу учебных аудиторий, лабораторий и мастерских

6. Молодежная политика

. Работодатель и Профком признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений в своей деятельности.

. Совет молодежи является молодежной организацией.

План работы с молодежью утверждается ежегодно приказом Работодателя и Профкомом.

. Первичная профсоюзная организация и работодатель изучают, обобщают и распространяют опыт реализации молодежной политики.

7. Гарантированность положения профсоюза

7.1. Работодатель представляет профсоюзному комитету бесплатно на территории организации необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета; для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.



К.Э.Н., доцент М. Ураимов

Директор колледжа:

А.А.Маматалиев

Председатель ПК:

« 15 » 09 2010 г.