

**Коллективный договор**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО**  
**АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«Набережночелнинский технологический**  
**техникум»**

**заключенный на 2020 – 2023 год(ы)**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

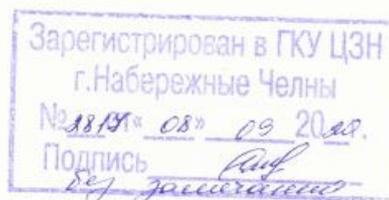
В органе по труду \_\_\_\_\_  
(наименование органа)

Регистрационный № 8 от « 08 » 09 2020г.

Набережночелнинская городская профсоюзная организация работников ГУ и ОО

Председатель городской профсоюзной организации Темур Боркова Т.И.

М.П.



г. Набережные Челны - 2020 год

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Набережночелнинский технологический техникум» (далее Техникум) на основе согласования взаимных интересов сторон.

**1.2.** Сторонами коллективного договора являются: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Набережночелнинский технологический техникум» (далее «Работодатель»), и работники Техникума (далее «Работники, работник»), представленные соответственно директором Суворовым Виктором Семеновичем и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией Техникума (далее «Профком») в лице её председателя Герасимовой Людмилы Васильевны.

**1.3.** Профсоюзная организация является полномочным представителем коллектива работников Техникума при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Техникума, создания благоприятных условий для учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

**1.4.** Взаимоотношения между работниками, профсоюзной организацией (профсоюзным комитетом) и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**1.5.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ, Уставом Техникума.

**1.6.** Коллективный договор устанавливает права и обязанности работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в Техникуме и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**1.7.** Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников, заключивших трудовой договор с Техникумом;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Техникума – в части предоставления социальных гарантий;
- на членов профсоюза – в части льгот, предоставление которых осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета.

**1.8.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор может быть продлен, но не более чем на три года.

**1.9.** Подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**1.10.** Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решения задач повышения авторитета Техникума и социально-экономического развития его коллектива.

**1.11.** Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.12.** Разногласия, возникающие при заключении коллективного договора и его исполнении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.13.** Отдельные обязательства и полномочия Работодателя возлагаются на подчиненных директору руководителей: заместителей, руководителей служб и т.д.

**1.14.** Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

В случае реорганизации Техникума права и обязанности сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**2.1.** Работники Техникума в своей профессиональной деятельности руководствуются Уставом Техникума, приказами и распоряжениями директора Техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, трудовым договором, настоящим коллективным договором и иными нормативными локальными актами.

**2.2.** Основным документом, регулирующим отношения работников с Техникумом, является трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством РФ о труде, об образовании.

**2.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Техникуме.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться их подписями на экземпляре трудового договора, хранящемся в Техникуме.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению директора Техникума или его представителя. При фактическом допущении работника к работе директор обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать надлежаще заверенную копию указанного приказа.

**2.4.** Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим коллективным договором.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес Техникума);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с

выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

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

- 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 (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в Техникуме);

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

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

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

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

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

С принятием Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

**2.5.** Трудовой договор с работниками Техникума заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**2.6.** Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование или среднее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Наименования должностей и профессий работников Техникума должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих», и (или) профессиональным стандартам.

**2.7.** Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций работников Техникума.

**2.8.** При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Техникума, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Директор, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники Техникума, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и информационно методических центров) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели Техникума обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.9.** Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

**2.10.** Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Техникума;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

По инициативе Работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества

обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы, образовательных программ и др.

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

**2.12.** При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ч. 1 ст. 187 ТК РФ).

**2.13.** С целью выполнения требований п.п.2 п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 года N 273-ФЗ, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей, дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**2.14.** Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией техникума, в состав которой включается председатель профкома.

**2.15.** Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников техникума осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

**2.16.** Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

**2.17.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют следующие категории работников:

- проявившие высокий профессионализм и личностные качества, способствующие воспитанию конкурентоспособного специалиста;
- имеющие достижения в научной, учебной и воспитательной деятельности на уровне города Набережные Челны, Республики Татарстан, Российской Федерации за последние три года работы в техникуме;
- предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- родители, имеющие 3-х и более детей.

**2.18.** Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя:

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации Техникума;

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

**2.19.** Стороны заключают соглашения, включающие перечень мероприятий по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых работников, а также производят выплаты, предусмотренные ТК РФ.

**2.20.** В целях повышения эффективности труда, поощрения работников и создания атмосферы состязательности между работниками и коллективами структурных подразделений Техникума Работодатель совместно с Профкомом организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- выявление рейтинговой оценки отделений и других структурных подразделений Техникума;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

**2.21.** Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, условий трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.) рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Члены профсоюза могут обращаться по трудовым спорам в профсоюзный комитет Техникума и Республиканский отраслевой комитет профсоюза.

### **3. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

**3.1.** Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

**3.2.** Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

**3.3.** Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**4.1.** Стороны исходят из того, что:

**4.1.1.** Оплата труда работников Техникума устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса РФ, нормативных актов Республики Татарстан, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в Техникуме;

б) с учетом требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ);

г) в соответствии с Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, регулирующими порядок, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**4.1.2.** Система оплаты труда работников Техникума включает в себя:

- оклады (должностные оклады), тарифные ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- социальные выплаты (при условии экономии денежных средств).

**4.1.3.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Техникумом в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Техникума, регулирующих порядок и условия указанных выплат.

**4.1.4.** К выплатам компенсационного характера в Техникуме относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ

в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), за неаудиторную занятость (СПО) устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда Техникума на соответствующий финансовый год.

**4.1.5.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за управление;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

**4.1.6.** Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Техникума по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников Техникума.

Критерии оценки эффективности деятельности работников Техникума утверждаются директором по согласованию с профкомом. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников Техникума и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед Техникумом.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением о премировании.

**4.1.7.** Выплаты социального характера осуществляются директором Техникума с учетом мнения профсоюзного органа из бюджетных и внебюджетных средств, исходя из экономии указанных средств.

**4.1.8.** Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме (ст. 136 ТК РФ) в следующие сроки и способами:

- аванс - 25 числа каждого месяца;
- 2-я половина заработной платы - 10 числа каждого месяца;
- перечислением на зарплатную карту работника;
- наличными через кассу Техникума.

**4.1.9.** В соответствии со ст. 142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине Работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Работодатель не несет ответственности за задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка, Учредителя – Министерства образования и науки Республики Татарстан, Министерства финансов РТ и Департамента казначейства РТ.

**4.1.10.** В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

**4.2.** Работодатель обязуется:

**4.2.1.** При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе

денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ (ст.136 ТК РФ).

**4.2.2.** Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения.

**4.2.3.** При нарушении по вине Работодателя установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с действующим законодательством.

**4.2.4.** Производить выплату денежных премий за результаты труда при наличии денежных средств в соответствии с Положением о премировании.

**4.2.5.** Выплачивать материальную помощь по заявлению работника при условии экономии денежных средств.

**4.2.6.** Производить оплату труда в случае неявки сменяющего работника как за сверхурочную работу в полуторном размере от тарифной ставки (оклада) за первые два часа и в двойном размере за последующие часы работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

**4.2.7.** Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день производить не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

**4.2.8.** Выплачивать работникам доплату за работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки, рассчитанной за каждый час работы в ночное время. Ночной является смена, в которой не меньше половины рабочего времени приходится на время с 22-00 до 06-00 часов.

### **4.3. Профсоюз:**

**4.3.1.** Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

**4.3.2.** Осуществляет контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

**4.3.3.** Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.1.** Нормальная продолжительность рабочей недели для работников Техникума составляет не более 40 часов, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов. Учебная нагрузка педагогических работников определяется расписанием учебных занятий и выполняется в пределах 36 часов при 5-дневной рабочей неделе. Другие виды деятельности определяются индивидуальным планом.

**5.2.** В Техникуме применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

**5.3.** Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Техникума.

**5.4.** Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

**5.5.** Режим рабочего времени преподавателей, тренеров - преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- другая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и другой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным актом Техникума, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

**5.6.** Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

**5.7.** Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается с учетом мнения профкома до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

**5.8.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума в целом или его отдельных структурных подразделений.

В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение ближайших 10 дней. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.9.** Привлечение работников к сверхурочной работе с согласия работника и без согласия проводится по основаниям, указанным в ст.99 ТК РФ, а в других случаях (т.е. не указанных в ст.99 ТК РФ) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**5.10.** Если при выполнении отдельных видов работ по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы продолжительность

рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов (ст.104 ТК РФ).

**5.11.** При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

**5.12.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**5.13.** Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Педагогическая работа сверх установленного при тарификации объема учебной нагрузки оплачивается дополнительно за фактически выполненные часы на условиях совместительства или почасовой оплаты труда в установленном порядке.

**5.14.** Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

Не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

**5.15.** Приказом директора Техникума по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме гибкого рабочего времени.

**5.16.** Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке (ст.93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от объема выполненной им работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

**5.17.** Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам Техникума ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

**5.18.** График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профкома. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их

желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Техникуме.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

**5.19.** Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Техникума допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**5.20.** По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**5.21.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и согласию Работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

**5.22.** Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению непрерывного очередного отпуска сотрудникам, работающим в приемной комиссии в летнее время.

**5.23.** При выделении работнику во время учебного года санаторно-курортной путевки для лечения, администрация предоставляет ему отпуск в счет ежегодного.

**5.24.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска - ст.127 ТК РФ.

**5.25.** Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в следующих случаях, определённых ст.128 ТК РФ:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Кроме того, настоящим коллективным договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка без матери до 14 летнего возраста.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

**5.26.** Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Техникума.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

**5.27.** Педагогические работники Техникума имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года», являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 1).

**5.28.** Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам на основании его заявления и оформляется приказом директора.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя за исключением ликвидации Техникума.

**5.29.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

**5.30.** Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один день в месяц с оплатой в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада). Суммирование свободного времени не допускается.

**5.31.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

**5.32.** Работникам Техникума, по его письменному заявлению, предоставляется оплачиваемый, исходя из среднего заработка, краткосрочный отпуск в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- проводы сына в армию - 2 рабочих дня;
- похороны близких родственников (отец, мать, жена, муж, дети) - 3 рабочих дня;
- рождение ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 1 рабочий день.

**5.33.** Администрация предоставляет неоплачиваемый отпуск:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- в случае неожиданного тяжелого заболевания близких родственников (отец, мать, жена, муж, дети) – 1 день;
- 1 сентября одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно).

**5.34.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**5.35.** Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем не позднее одного рабочего дня.

**5.36.** В связи с юбилейными датами работников (50 лет, а также последующие каждые 5 лет работы), при наличии денежных средств, директором Техникума по

представлению руководителя структурного подразделения может быть выплачена премия в размере, установленном директором Техникума.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

**6.1.** Работодатель соблюдает все установленные трудовым законодательством гарантии работников в области охраны труда.

**6.2.** Работодатель обязуется:

**6.2.1.** Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Руководители структурных подразделений Работодателя обязаны знакомить работников с условиями труда на рабочем месте, с льготами и компенсациями, устанавливаемыми по результатам специальной оценки условий труда при приеме на работу, а также при последующих оценках условий труда.

**6.2.2.** Проводить обучение по охране труда, инструктажи, периодическое обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировки, проверки знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденных Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 года № 1/29.

При проведении работ, не предусмотренных трудовым договором (погрузка, выгрузка, уборка территории, уборка помещений, мытье окон и т.п.), целевой инструктаж с работниками проводить в соответствии с действующими инструкциями по охране труда для данного вида работ.

**6.2.3.** Проводить специальную оценку условий труда, согласно ст.3 ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда». По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда и определить перечень работников, которым устанавливаются компенсационные выплаты (кроме ИПС) за опасные, вредные и тяжелые условиями труда.

Основанием для компенсационных выплат являются:

- результаты специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с действующими нормативами (при наличии лицензии у аттестующей организации);
- утверждённый Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в структурных подразделениях Техникума (Приложение № 2);
- приказ директора Техникума.

**6.2.4.** Работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда устанавливать компенсационные выплаты в размере 4 % должностного оклада в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

**6.2.5.** Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных периодических медицинских осмотров (обследований) работников Техникума.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медосмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

**6.2.6.** Приобрести и выдавать, при наличии экономии денежных средств, выделенных по смете, работникам Техникума сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в случаях и порядке, предусмотренных ст. 221 ТК РФ.

Перечень профессий и видов работ, при выполнении которых работникам Техникума необходимо бесплатно выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, является Приложением № 3 к настоящему коллективному договору в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

**6.2.7.** Организовать проведение производственного контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

**6.2.8.** Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность.

**6.2.9.** Осуществлять подготовку Техникума к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденным приказом директора.

Для проверки готовности лабораторий, аудиторий, учебных корпуса, общежития к новому учебному году в начале июня приказом директора создается комиссия с обязательным привлечением сотрудника охраны труда и пожарной безопасности. По результатам проверки составляются соответствующие акты.

**6.2.10.** Оказывать содействие Федеральной инспекции труда, техническим инспекторам труда Татарстанского республиканского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) Профкома по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Техникуме, в том числе в проведении проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах.

**6.2.11.** В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работников Техникума, вследствие нарушения требований охраны труда либо в случаях выполнения работниками тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, технические инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профкома вправе предъявлять требования Работодателю о приостановлении выполнения работ до устранения выявленных нарушений, а работники вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений.

Отказ от работы оформляется работником письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.

Работодатель обязуется в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований по охране труда до устранения нарушений предоставить работнику другую работу, соответствующую условиям трудового договора на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника Работодатель обязуется сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок.

**6.2.12.** Осуществлять расследование и учет несчастных случаев в Техникуме с привлечением представителей Профкома в соответствии с действующим законодательством РФ.

**6.2.13.** Производить перевозку в лечебные учреждения работников Техникума, заболевших или получивших травму на месте работы, за счет средств Техникума и при их наличии.

**6.2.14.** Обеспечивать структурные подразделения в соответствии с характером, видами работ и профессиями нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (вводного и на рабочем месте), другими материалами.

**6.2.15.** Обеспечить временное размещение и передачу специализированным организациям опасных отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений Техникума в соответствии с природоохранным законодательством.

**6.3.** Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

**6.3.1.** На период действия коллективного договора ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 4).

Указанное Соглашение содержит Перечень мероприятий по улучшению условий труда и выделенных финансовых ресурсов на их выполнение.

Проект Соглашения готовит совместная комиссия Техникума и Профкома. Указанный проект заслушивается и утверждается на совместном заседании Работодателя и Профкома.

Отчет о выполнении Соглашения по охране труда заслушивается 1 раз в год на совместном расширенном заседании Профкома и Работодателя.

Решения о необходимости выполнения мероприятий, не выполненных в предыдущем году, принимают на совместном заседании Работодателя и Профкома.

**6.3.2.** Осуществлять мероприятия, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивают санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников Техникума.

**6.3.3.** Обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда (ст.209 ТК РФ), доводить до всех работников и обучающихся Техникума требования охраны труда.

**6.3.4.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности.

**6.3.5.** Направлять своих представителей для работы в комиссии по специальной оценке условий труда.

**6.3.6.** Информировать об условиях труда на рабочих местах.

**6.4.** Профком обязуется:

**6.4.1.** Принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Техникуме.

**6.4.2.** Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

**6.4.3.** Контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

**6.4.4.** Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

**6.4.5.** Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**6.4.6.** Выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

**6.4.7.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

## **7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ**

Работодатель и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Техникума.

**7.1.** При производственной необходимости сотрудникам, нуждающимся в жилье, может выделяться временно на период работы жилая площадь в студенческом общежитии (при условии обеспеченности нуждающихся иногородних студентов) с заключением соответствующего договора.

**7.2.** Техникум совместно с Профкомом Техникума содействует и ходатайствует об обеспечении путевками в детские лагеря, базы отдыха, санатории сотрудников и их детей, нуждающихся в отдыхе и лечении.

**7.3.** Стороны договорились:

**7.3.1** Работодатель выделяет необходимые денежные средства для оплаты расходов на культурно-массовые и спортивные мероприятия работников на основе совместных решений Работодателя и Профкома согласно смете расходов, при наличии экономии денежных средств.

**7.3.2.** Разработку и принятие Техникумом нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, система оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты), проводить при обязательном участии представителей Профкома.

**7.4.** Работодатель и Профком обязуются:

**7.4.1.** Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных «Дню Победы», «Дню старшего поколения», «Дню учителя», юбилейным датам Техникума и иных мероприятий.

**7.4.2.** Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди работников Техникума и их семей:

- занятия в спортивных секциях;
- спартакиаду сотрудников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, походы выходного дня;
- общетехникумские вечера отдыха, детские новогодние утренники, торжественные мероприятия.

**7.5.** Для физкультурно-оздоровительных занятий Работодатель, по согласованию с руководителем физвоспитания, бесплатно предоставляет работникам Техникума время в спортзалах Техникума.

**7.6.** Работодатель организует флюорографическое и медицинское обследование сотрудников.

**7.7.** В случае смерти работника, а также смерти ближайших родственников (родители, дети, супруги) работника Работодатель выделяет единовременную материальную помощь. Единовременная материальная помощь выделяется в размере, установленном директором Техникума, а также при наличии экономии денежных средств. В случае смерти работника Работодатель может предоставлять транспорт.

**7.8.** Профком обязуется:

**7.8.1.** Создать и постоянно обновлять базу данных сотрудников и пенсионеров, вышедших на пенсию, включающую одиноких пенсионеров, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников.

**7.8.2.** Контролировать качество блюд в столовых, буфетах и других точках общественного питания Техникума. Осуществлять контроль количества посадочных мест в точках общественного питания в соответствии с нормативами. В случае выявления

нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению.

**7.8.3.** Выделять средства на приобретение новогодних подарков детям работников.

**7.8.4.** Оказывать материальную помощь работникам в связи:

- с вступлением в брак в размере 1 000 рублей;
- с рождением ребенка в размере 1 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников (50 лет, а также последующие каждые 5 лет работы) в размере 1 000 рублей (при наличии стажа работы в Техникуме не менее 5 лет);
- с поступлением в 1 класс общеобразовательного учреждения детей членов профорганизации в размере 500 рублей;
- со смертью члена профсоюзной организации, а также его близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына или усыновленных (удочеренных), в установленном порядке или находящихся под опекой детей) размер материальной помощи (независимо от стажа работы) составляет 2 000 рублей.
- с тяжелым и длительным заболеванием, а также в иных случаях, - в размере от 500 до 2 000 рублей. Размер данной материальной помощи устанавливается в индивидуальном порядке на основании решения Профкома, в пределах сметы расходов, в зависимости от объема поступивших денежных средств (членских профсоюзных взносов).

**7.8.5.** Выделять из своего годового бюджета не менее:

- 65% средств на проведение работы комиссиями Профкома (спортивно-массовой, культурно-массовой, детской);
- 30% средств на материальную помощь членам профсоюза;
- 5 % средств на осуществление программы поддержки ветеранов.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА**

Работники Техникума обязуются:

**8.1.** Соблюдать Устав Техникума, Правила трудового внутреннего распорядка Техникума, работать честно и добросовестно.

**8.2.** Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя.

**8.3.** В целях эффективной работы Техникума проходить повышение квалификации не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации.

**8.4.** Использовать свое рабочее время для повышения производительности труда.

**8.5.** Не разглашать государственную тайну, охраняемую действующим законодательством РФ, а также коммерческую тайну и другую конфиденциальную информацию, ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

**8.6.** Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.

**8.7.** Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

**8.8.** Придерживаться в одежде делового стиля, с исключением элементов одежды (в т.ч. головных уборов), символизирующих религиозную принадлежность.

**8.9.** В процессе трудовой деятельности не допускать нанесения ущерба Техникуму, способствовать его развитию, экономно расходовать электро и теплоэнергию и другие материальные ресурсы.

**8.10.** Содействовать поддержанию общественного порядка в Техникуме.

**8.11.** Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж и престиж Техникума и способствовать воспитанию у студентов чувства патриотизма, гордости за свою профессию, Техникум, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

**8.12.** Соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности.

**8.13.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- обеспечивать соблюдение требований охраны труда обучающимися.

## **9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА**

**9.1.** Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (профсоюзного комитета) определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым соглашением, с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством РФ, другими соглашениями, Уставом Техникума, настоящим коллективным договором.

**9.2.** Работодатель и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в коллективе работников.

**9.3.** Стороны признали обязательным:

- работу в совещаниях Директората Техникума представителя профсоюзного комитета;
- рассмотрение Работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений профсоюзной организации;

**9.4.** Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии указанных в настоящем пункте локальных нормативных актов Техникума, а также при принятии решений по вопросам социально-трудовой сферы, а именно:

**9.4.1.** Трудовые отношения:

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также при утверждении перечня необходимых профессий и специальностей;
- сокращение численности или штата работников;
- утверждение необходимых мер при угрозе массового увольнения работников;
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, за неоднократное неисполнение работниками без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5).

**9.4.2. Рабочее время и время отдыха:**

- переносы рабочих и выходных дней;

- утверждение графиков отпусков;

- введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в случаях, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение работников;

- в случае привлечения к сверхурочным работам помимо оснований, перечисленных в ст.99 ТК РФ;

- привлечение работников к работе в дни отдыха, праздничные дни;

- графики сменности.

**9.4.3. Оплата и нормирование труда:**

- установление системы оплаты труда и стимулирования труда;

- разработка Положения об оплате труда;

- определение формы расчетного листка;

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;

- установление конкретных размеров повышения оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- привлечение работников к работе в дни отдыха, праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ;

**9.4.4. Условия и охрана труда:**

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда.

**9.4.5. Социальные гарантии, льготы, социальная сфера.**

**9.5.** Уполномоченный представитель Профкома участвует в расследовании несчастных случаев на производстве.

**9.6.** Работодатель включает Профком в перечень структурных подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав работников.

**9.7.** Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Техникума и другую необходимую информацию.

**9.8.** Профком обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профкомом от Работодателя.

**9.9.** Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников-членов Профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы.

**9.10.** Работодатель представляет Профкому в бесплатное пользование и обслуживание помещение с телефонной связью, необходимую мебель, средства оргтехники, помещения для профсобраний и конференций, необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

**9.11.** Работодатель предоставляет Профкому возможность работы в локальной компьютерной сети Техникума, сети Интернет по выделенному информационному каналу и пользование электронной почтой.

**9.12.** Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа - Профкома признается значимой для деятельности Техникума.

**9.13.** Работникам профкома могут устанавливаться разовые доплаты, стимулирующие и поощрительные надбавки, выделяться средства на социальную поддержку из профсоюзного бюджета.

**9.14.** Профком имеет право при поддержке структурного подразделения Работодателя выдвигать кандидатуры выборных и штатных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Техникуме порядке.

**9.15.** По заявке Профкома Работодатель предоставляет профсоюзному активу, уполномоченным по охране труда время для обучения, работы в совместных с Работодателем комиссиях, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы, исчисленного в порядке, установленном действующим законодательством.

**9.16.** Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**9.17.** Профком содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений Техникума.

**9.18.** Работодатель за счет внебюджетных средств Техникума производит ежемесячные выплаты председателю профкома в сумме 4 000 рублей (ст.377 ТК РФ)».

## **10. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**10.1.** Во исполнение настоящего коллективного договора стороны в месячный срок со дня его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане

устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. Работы по выполнению плана и Соглашение по охране труда оформляются соответствующим приказом директора. По результатам отчетного года составляются и принимаются план и Соглашение по охране труда на следующий год.

**10.2.** Контроль выполнения коллективного договора и Соглашения по охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители, а также служба занятости населения г. Набережные Челны, зарегистрировавшая коллективный договор.

Выполнение положений коллективного договора в подразделениях контролируется администрацией подразделений и профсоюзным комитетом.

**10.3.** Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется общим собранием или конференцией трудового коллектива Техникума.

**10.4.** Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего коллективного договора на конференции коллектива Техникума.

**10.5.** В порядке контроля выполнения коллективного договора Работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

**10.6.** При возникновении споров, связанных с применением коллективного договора, работники вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации с участием Профкома в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с

применением коллективного договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

**10.7.** Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения коллективного договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

**10.8.** Работодатель обязуется выставить текст коллективного договора на сайт техникума.

Профком обязуется осуществить дальнейшую публикацию и распространение текста настоящего коллективного договора среди работников техникума.

**10.9.** После утверждения коллективного договора и не позднее месяца после его регистрации он передается во все структурные подразделения техникума и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками техникума.

**Подписи сторон:**

Работодатель:

Директор



В.С.Суворов

М.П.

Представитель работников:

Председатель профкома

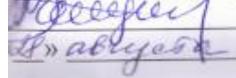


Л.В. Герасимова

Принят

на собрании трудового коллектива

Председатель собрания



2020г.

Всего пронумеровано,  
проиндексировано, сверлено почтдию  
24 (двадцать четыре) листов  
\* 28. августа 20 20.  
ГАПОУ «НТТ»

