

**МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

Государственное автономное  
профессиональное образовательное  
учреждение

**«КОЛЛЕДЖ НЕФТЕХИМИИ И  
НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ  
ИМЕНИ Н.В. ЛЕМАЕВА»**

Химиков пр., 47/35, г. Нижнекамск, 423570



**ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
МӘГАРИФ ҺӘМ ФӘН  
МИНИСТРЛЫГЫ**

Дәүләт автоном  
Һөнәри белем учреждениесе

**«Н.В. ЛЕМАЕВ ИСЕМЕНДӘГЕ  
НЕФТЬ ХИМИЯСЕ ҺӘМ НЕФТЬ  
ЭШКӘРТҮ КӨЛЛИЯТЕ»**

Химиклар пр., 47/35 йорт, Түбән Кама  
шәһәре, 423570

Тел.: (8555) 39-19-01, факс: 39-19-01, e-mail: Knn-nnk@mail.ru, сайт: <http://www.nknhk.ru>

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАПОУ «КОЛЛЕДЖ НЕФТЕХИМИИ И НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ  
ИМЕНИ Н.В.ЛЕМАЕВА»

с 04 декабря 2019 года до 04 декабря 2022 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в  
Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения г.  
Нижнекамск»

Региональный номер \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 года

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан ГБУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска» ЗАРЕГИСТРИРОВАНО « 05 » 12 20 19 г. № 53 Подпись регистратора <i>Ирина Куршанова</i> Ч.В. Должность <i>ст. инспектор</i>
--

город Нижнекамск, Республика Татарстан

2019 год

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» (далее - Колледж).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа нефтехимии и нефтепереработки и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:  
Работники учреждения, в лице их представителя **Пупышева Игоря Васильевича** – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);  
Работодатель в лице его представителя – директора колледжа **Кадырова Алмаза Кавиевича** (далее - работодатель).

1.4 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

1.6 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами сроком на 3 года и действует до момента принятия нового договора.

1.9 В течение срока действия коллективного договора, стороны в праве вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности (ст. 44 ТК РФ).

## II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.2 Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Татарстан законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3 Работодатель:

1) Представляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников, не позднее трех рабочих дней.

2) Оказывает материальную помощь работникам колледжа в случаях тяжелого материального положения, на лечение, погребение (при наличии денежных средств).

3) Участвует совместно с Профкомом в обеспечении детей работников колледжа в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками (при наличии свободных денежных средств).

2.4 Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде (по необходимости)

3) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

4) Оказывает работникам колледжа помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

2.5 Работодатель заблаговременно информирует профком и коллектив колледжа о изменениях порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.6 Коллективный договор заключается на основании:

1) Трудового кодекса Российской Федерации;

2) Правил внутреннего трудового распорядка;

3) Положения об оплате труда работников;

- 4) Положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- 5) Положения о комитете (комиссии) по охране труда;
- 6) Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) Положения о материальном стимулировании работников, о надбавках и доплатах.
- 8) Положения о комиссии по трудовым спорам колледжа.

### **III. Трудовые отношения**

#### 3.1 Стороны подтверждают:

1) Для работников учреждения работодателем является колледж в лице директора колледжа.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, коллективным договором, нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58, ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3) Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициент к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 Трудовой кодекс РФ)

4) Руководитель колледжа в срок не менее чем за два месяца, наряду с работниками, ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

5) Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), производится с учетом мотивированного мнения профкома.

#### IV. Рабочее время и время отдыха

4.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГАПОУ «Колледжа нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева».

2) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, для мастеров производственного обучения в размере 36 часов в неделю.

3) Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и требованиями САНПиН, при одной ставке.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Администрация колледжа должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

5) Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с изменением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания дисциплин в группах.

6) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках, согласно законодательству.

7) Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может

быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### 4.2 Стороны подтверждают:

1) Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст.335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный административный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы у данного работодателя.

#### 4.3 Работодатель обязуется:

1) Предоставлять работникам отпуск без сохранения средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника - до 5 рабочих дней;
- бракосочетание детей работников – до 3 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- похороны близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги, бабушки, дедушки) – до 5 календарных дней;
- родителям первоклассника, работающим в системе профессионального образования 1 сентября – 1 рабочий день.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней. Неиспользованные дни не суммируются и не переносятся на следующий учебный год и присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Только для сотрудников, кроме педагогических работников и мастеров производственного обучения.

2) Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставлять не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые, если сотрудник отработал в месяц не менее 20 рабочих дней.

3) Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ работникам, воспитывающим детей-инвалидов с детства

до достижения ими 18 летнего возраста.

4.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. ст. 128, 263 ТК РФ, по письменному заявлению работников с учетом производственной необходимости и решения профсоюзного комитета:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших в следствиях ранения, контузии и увечье полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствия заболевания, связанного прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

4.5 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

## **V. Оплаты труда и нормы труда**

5.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2 Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами учреждения, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом деления фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников пропорционально отработанному времени

осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного договора на условиях совместительства.

Дополнительные платы за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4) Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 20 процентов должностного оклада.

5) Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда.

8) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

9) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно- управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую деятельность, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

10) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной 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». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

11) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, в том числе работа



преподавателей.

12) Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме (ст. 136 ТК РФ), путем перечисления на их личные банковские счета (индивидуальные пластиковые карты). Выплаты производятся:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца.

13) При выплате заработной платы работодатель обязан известить в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

14) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника учреждения отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

15) Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается по результатам СОУТ (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

16) Педагогическим работникам – молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования по очной форме обучения, в текущем году выплачиваются подъемные в размере 3000 р. одновременно, при наличии свободных денежных средств и при условии отработки не менее 1 года. При увольнении раньше установленного срока работник обязан вернуть часть денег пропорционально отработанному времени.

### 5.3 Профком:

1) Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработки всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

2) Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременный и в полном объеме выплаты заработной платы работникам, а также за расходованием средств фонда доплат и надбавок и премиального фонда.

3) Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5.4 При направлении работника на курсы по повышению квалификации с отрывом от производства за ним на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

## **VI. Условия и охрана труда**

6.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

1) Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

2) Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

3) Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящего, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

4) Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников.

5) 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.

6) 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.

7) Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (Федеральный закон "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

6.2. Работодатель обеспечивает:

1) Своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

2) Ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

3) Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

4) Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5) Ознакомление и обучение работников с требованиями охраны труда, ГО и ЧС.

6.3 Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

1) Доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;

2) Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в колледже и выполнением соглашения по охране труда.

6.4 Работники обязаны соблюдать требования охраны труда.

## VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения:

- 1) Работникам колледжа при наличии в студенческом общежитии предоставляются жилые помещения из расчета не менее шести квадратных метров жилой площади на одного человека. Договор найма жилого помещения в общежитии заключается на период трудовых отношений. Прекращение трудовых отношений (увольнение) является основанием прекращения договора найма жилого помещения в общежитии. Исключением является договор с работниками заключенный до 2017 года.
- 2) Работникам колледжа при достижении возраста 55 (только женщинам), 60 (только мужчинам), 50, 65, 70, 75 лет выплачивается материальная помощь, в размере до 5000 рублей в зависимости от стажа работы в колледже и при наличии свободных денежных средств.

7.2 Стороны договорились:

- 1) Оказывать содействие и помощь работникам, при наличии свободных денежных средств, в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов в размере 2000 рублей из внебюджетных средств при условии предоставления подтверждающих документов (договор на платные услуги, чеки, квитанции).
- 2) Оказывать содействие и материальную помощь работникам при наличии свободных денежных средств в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги) в размере до 3000 рублей из внебюджетных средств при условии предоставления подтверждающих документов.
- 3) Оказывать содействие и материальную помощь ветеранам колледжа, находящимся в трудной жизненной ситуации, при наличии свободных денежных средств.
- 4) Создать условия для организации питания работников.

7.3 Работодатель обязуется:

- 1) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) административно - хозяйственному персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств при наличии свободных денежных средств.
- 2) В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет имеющихся свободных внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих преподавателей в соответствии с Положением об оплате труда.
- 3) Выплачивать единовременное материальное вознаграждение: работникам в честь Международного дня учителя, 23 февраля, 8 марта, по итогам учебного и финансового года работникам; пенсионерам (вышедших на пенсию с данного учреждения), ветеранам колледжа при наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, выделенных на оплату труда, на основании приказа Министерства образования и науки РТ.

4) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), в соответствии с Положением об оплате труда..

5) Производить доплату председателю профсоюзного комитета за выполнение общественной работы из фонда доплат в размере не менее 2500 рублей, по решению собрания профсоюзного актива и на основании приказа директора колледжа.

6) Производить увольнения работника по инициативе работодателя во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

7) Выделять материальную помощь работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в колледже.

7.4 При наличии денежных средств единовременно премировать из внебюджетного фонда колледжа:

- при награждении государственными наградами РФ и РТ - в размере 100% от должностного оклада;

- при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ и РТ – в размере 100% от должностного оклада;

- награжденных Почетной грамотой РФ, РТ - в размере 100% от должностного оклада;

- награжденных Почетной грамотой Главы администрации Нижнекамского муниципального района – в размере 50% от должностного оклада;

- награжденных Почетной грамотой городского управления образования и профсоюзной организацией – в размере 50% от должностного оклада.

7.5 Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения (при наличии средств)

3) Ходатайствует перед профкомом базового предприятия ПАО "Нижнекамскнефтехим" о выделении путевок в санатории, базы отдыха и туристических путевок для работников колледжа (членов профсоюза); путевок в детские оздоровительные лагеря (ДОЛ) для детей работников колледжа (членов профсоюза) с частичной оплатой (не более 20%) от стоимости путевки.

## **VIII. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

8.1 Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2 Работодатель:

1) Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям,

обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитии, другим социально-экономическим вопросам.

8.3 С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы, предусмотренные ТК РФ:

1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

3) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

4) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

5) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

6) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7) установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);

8) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

9) установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

10) размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

11) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

12) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

13) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня вынесения (ст. 193, 194 ТК РФ);

14) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

15) разработка инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

16) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

Порядок учета мнения (мотивированного мнения) выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

8.4 Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.5 Представитель профсоюзной организации входит в состав:

1) аттестационной комиссии;

2) тарификационной комиссии;

- 3) комиссии по охране труда;
- 4) комиссии по трудовым спорам;
- 5) экспертной комиссии;
- 6) комиссии по распределении материальных и стимулирующих доплат и надбавок.

8.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, приводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.2 Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

9.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Собрание коллектива ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева», рассмотрев и одобрив настоящий коллективный договор, уполномочивает председателя профкома подписать его с директором ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева».

Коллективный договор подписали:

От работодателя:  
Директор



Кадыров А.К.

От работников:  
Председатель профкома

Пупышев И.В.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью

листов

А.К. Кадыров

Директор

Подпись

