



«Согласован»

в Республиканском комитете
Нефтегазстройпрофсоюза России
Регистрационный № _____
" 15 " апреля 2021 г.

Председатель В.Х. Сафиханов



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НЕФТЕКАМСКИЙ НЕФТЯНОЙ КОЛЛЕДЖ
(ГАПОУ НК)
на 2021-2024 годы**

Представитель работодателя:
Директор А.Н. Буланкин



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Э.Ф. Хафизова



Утверждён на общем собрании
работников ГАПОУ НК

“ 14 ” апреля 2021г.

г. Нefteкамск, 2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

| Разделы | стр. |
|--|------|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений..... | 6 |
| 3. Аттестация педагогических работников..... | 14 |
| 4. Оплата труда..... | 16 |
| 5. Трудовой договор и обеспечение занятости..... | 21 |
| 6. Рабочее время и время отдыха..... | 27 |
| 7. Охрана труда и экологическая безопасность..... | 30 |
| 8. Условия труда и социальные гарантии молодежи | 38 |
| 9. Социальные гарантии, компенсации и льготы | 40 |
| 10. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа..... | 43 |
| 11. Защита трудовых прав работников..... | 44 |
| 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации..... | 45 |
| 13. Заключительные положения..... | 49 |
| 14. Перечень приложений..... | 50 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенным между **Работниками Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Нефтекамский нефтяной колледж** (далее – Работники) и директором Буланкиным Александром Николаевичем (далее – Работодатель)

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Нефтекамский нефтяной колледж, в лице директора Буланкина Александра Николаевича, действующий на основании Устава колледжа (доверенности, иных учредительных документов и локальных нормативных актов) «далее - Работодатель» и Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Нефтекамский нефтяной колледж (далее - ГАПОУ НК), действующей на основании Устава ППО, в лице ее выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий,

улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию (далее - ППО) ГАПОУ ННК Республиканской организации Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России и ее Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, которые установлены трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию колледжа) денежные средства в размерах, установленных ППО, одновременно с выплатой заработной платы.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников колледжа, включая работников ППО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы.

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на собрании Работников (*п. 9.15 Республиканского соглашения*).

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности

Работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже одного раза в год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников колледжа, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, отчетов должностных лиц и др.)

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений» (Приложения № 15, № 16).

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества среднего профессионального образования.

Работодатель обязуется:

2.1. Организовывать учебно-хозяйственную деятельность с целью удовлетворения потребностей личности в получении среднего профессионального образования.

2.2. Выполнять задание Учредителя по контрольным цифрам приема.

2.3. Осуществлять профессиональную переподготовку и повышение квалификации преподавательского состава и Работников колледжа.

2.4. Организовывать проведение методических, научно – методических, опытно- конструкторских, а также творческих работ и исследований.

2.5. Расширять спектр образовательных услуг среди населения, повышать квалификацию, общеобразовательный и культурный уровни, в том числе путем оказания платных образовательных услуг.

2.6. Внедрять республиканский национально – региональный компонент в образовательные программы в объеме, разрешенном федеральными государственными образовательными стандартами.

2.7. Формировать общую культуру личности обучающихся созданием социокультурной среды для всестороннего развития личности, формирование общих и профессиональных компетенций будущего специалиста, сохранение здоровья обучающихся, их адаптацию к жизни в обществе.

2.8. Создавать учебно – методическое, информационное обеспечение для освоения программ подготовки специалистов среднего звена.

2.9. Добиваться повышения показателей деятельности колледжа, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных

ставок и расценок ниже среднереспубликанских.

2.10. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.11. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры с Профсоюзным комитетом, как представителем Работников и обеспечивать их реализацию в порядке, установленном законодательством, соглашениями.

2.13. Предоставлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, затрагивающим права и законные интересы Работников, в т. ч. информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, а также по вопросам:

реорганизации или ликвидации колледжа;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, настоящим коллективным договором.

2.14. Ежеквартально информировать Профсоюзный комитет: о финансово-экономическом положении, о ближайших перспективах, планах, о других вопросах хозяйственной деятельности.

2.15. Информировать Работников (в т. ч. через руководителей) по следующим вопросам: итоги учебно-хозяйственной деятельности, финансово-экономическое состояние колледжа, расходование материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда; выполнение принятых договорных обязательств.

2.16. В случае нарушения партнерами Работодателя сроков выполнения обязательств, договоров и контрактов - заблаговременно уведомлять трудовой коллектив о социально-экономических последствиях таких нарушений и о мерах, предпринимаемых для минимизации этих негативных последствий.

2.17. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.18. Создать комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.19. Сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между сторонами, посредством переговоров.

2.20. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.21. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.22. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.23. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.24. Учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ.

2.25. Своевременно выполнять предписания органов государственного надзора и контроля и представления соответствующих профсоюзных органов

по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.26. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении колледжем, в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.27. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.28. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.29. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.30. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием соревнования отделений колледжа, повышением эффективности труда работников, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников колледжа.

2.31. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

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

2.33. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.34. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

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

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

2.37. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.38. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению колледжем, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.39. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате сокращения численности или штатов Работников, реорганизации или ликвидации колледжа, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.40. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил

охраны труда и окружающей среды.

2.41. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.42. Добиваться роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.43. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.44. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.45. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2.46. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж (Приложение № 6), установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.47. Требовать от студентов поддержания строгой дисциплины, являясь при этом образцом дисциплинированности, не допускать применения антипедагогических приемов в общении со студентами, не унижать их достоинства, не допускать неуважительных высказываний в присутствии студентов о своих коллегах.

2.48. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.49. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба колледжу, его имуществу и финансам.

2.50. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.51. Содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории колледжа.

2.52. Нести материальную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работодатель имеет право:

2.53. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

2.54. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.55. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.56. Принимать локальные нормативные акты.

Профсоюзный комитет имеет право:

2.57. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

реорганизации и ликвидации колледжа;

введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, Уставом колледжа, коллективным договором.

2.58. Вносить по этим и другим вопросам в Совет колледжа соответствующие предложения и участвовать в заседаниях Совета колледжа при их рассмотрении.

2.59. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

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

Работник имеет право на:

2.61. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.62. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.64. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.65. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.66. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.67. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.68. Участие в управлении колледжем, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.69. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально - трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.70. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.71. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.72. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Порядок проведения аттестации педагогических Работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Колледж), определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических Работников колледжа.

Настоящий Порядок применяется к педагогическим Работникам колледжа, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических Работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381), в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (далее - педагогические Работники).

3.2. Аттестация педагогических Работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по

желанию педагогических Работников в целях установления квалификационной категории.

3.3. Основными задачами проведения аттестации являются:

стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических Работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

определение необходимости повышения квалификации педагогических Работников;

повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических Работников;

учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава колледжа;

обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

3.4. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим Работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

3.5. Аттестация педагогических Работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и в целях установления квалификационных категорий проводится согласно Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Работодатель обязуется:

4.2. Обеспечивать месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» (ст.133 ТК РФ, пункт 3.6 Республиканского соглашения).

4.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда Работников ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, включающего размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), стимулирующих и компенсационных выплат, установленных не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 3 и Приложение №4 Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников) (ст. 135, 143 ТК РФ).

4.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета, при наличии денежных средств (Приложение № 4).

4.5. Конкретные размеры минимальных окладов (ставок) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору. Минимальные оклады (ставки), установленные настоящим коллективным договором, индексируются при изменении размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

4.6. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы.

4.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

4.8. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения.

4.9. Оплату труда Работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда производить в повышенном размере 4 %, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профкома, трудовым договором.

4.10. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Выплачивать надбавки за классность.

4.12. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере от 20% до 50% тарифной ставки (оклада) в зависимости от финансовых возможностей.

4.13. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

4.14. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

4.15. Оплачивать сверхурочные работы за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие – не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

4.16. В случае привлечения Работника в установленный ему графиком выходной день или нерабочий день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц по перечислению на персональный лицевой счет в следующие даты:

за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца;

за вторую половину - 5 числа месяца, который идет следом;

при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

4.18. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета колледжа.

4.19. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

Расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется заработная плата.

4.20. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

4.21. Не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе. Работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), при наличии в

календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый такой день.

4.22. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется.

Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

4.23. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или

в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Форма трудового договора для Работников разрабатывается кадровой службой и согласовывается с профсоюзным комитетом (Приложение № 5).

5.2. Кадровая служба при трудоустройстве на работу обязуется предоставлять для ознакомления Работникам Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж (Приложение № 6).

Для работающих сотрудников - размещение информации на официальном сайте колледжа.

На педагогических советах и профсоюзных собраниях регулярно информировать Работников и педагогических Работников о необходимости соблюдения Кодекса этики и служебного поведения.

Работодатель обязуется:

5.3. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

5.4. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

5.5. Предусмотреть на 2021-2024 годы 3 рабочих места для трудоустройства инвалидов.

5.6. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

5.7. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией колледжа, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

5.9. В письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников колледжа может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (*ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона РБ «О профессиональных союзах»*);

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (*ст. 180 ТК РФ*).

Осуществлять подготовку Работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

5.10. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.11. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

5.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в колледже свыше 10 лет;

женщины, имеющие детей до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);

работающие инвалиды;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

Работники, получившие профзаболевание или производственную травму в колледже;

инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

Работники моложе 18 лет;

Работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

многодетные матери (отцы, опекуны).

5.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с Работником - членом профсоюза, производить с

предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

5.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений колледжа, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

5.15. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан:

отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные нерабочие дни;

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить Работников с их согласия на другую работу;

вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца.

5.16. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства;

5.17. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части 1 ст. 81 ТК РФ (можно предусмотреть и иные основания), свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.18. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

5.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

5.20. Продолжительность рабочего времени конкретных Работников, которым трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого)

соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.21. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов колледжа, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

5.23. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в колледже и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

5.24. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя.

5.25. Обеспечивать защиту и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

5.26. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в колледже.

5.27. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 2).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени –
40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) для Работников (руководителей, служащих, рабочих);

36 часов в неделю - для педагогических Работников

18 часов в неделю - для преподавателей с одной ставкой. Преподаватели работают по учебным планам согласно расписания уроков студентов.

Учебная нагрузка педагогических Работников колледжа на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогических Работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года. Работодатель знакомит преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Для преподавателей с ослабленным здоровьем, пенсионеров или по семейным обстоятельствам возможно установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени. Для них может быть установлена неполная педагогическая нагрузка (менее 720 часов в год) по их письменному заявлению и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени.

Работа в условиях неполной нагрузки не накладывает ограничений на

продолжительность ежегодного отпуска, исчисление трудового стажа и трудовых прав.

6.3. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (*ст. 111 ТК РФ*).

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

6.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*).

6.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) (*ст. 108 ТК РФ*).

6.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (Приложение № 9).

6.7. Работникам устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в колледже свыше 10 лет - 1 день, свыше 15 лет – 2 дня, свыше 20 лет – 3 дня;

Работникам, не имевшим в течение периода между ежегодными оплачиваемыми отпусками дней нетрудоспособности - 1 день;

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

6.9. Супругам, работающим в колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

6.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*) (на усмотрение мнения Работодателя и профсоюзного комитета), за исключением преподавателей.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения Работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

6.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 128 ТК РФ*), если иное не установлено трудовым законодательством.

6.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - 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;

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.*

7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

7.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в колледже.

Работодатель обязуется:

7.3. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды предусматривающий:

- а) улучшение условий и охраны труда женщин;
- б) санитарно-бытовое обеспечение;
- в) улучшение экологической обстановки;

обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.4. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда возлагается от Работодателя на специалиста по охране труда, от профсоюзного комитета на председателя профсоюзного комитета.

7.5. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Обеспечить проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях колледжа.

7.7. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г.

№ 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.8. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комиссию по охране труда;

финансировать и создавать условия для работы комиссии по охране труда, в т.ч. выделить помещения, предоставить средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.9. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения работодателем.

7.10. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

7.11. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.12. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

7.13. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением.

7.14. Обеспечить Работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

7.15. Обеспечить Работников СИЗ сверх установленных норм согласно списку (перечню). Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается Работодателем по согласованию с выборным органом ППО (Приложение № 12).

7.16. Обеспечить Работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

7.17. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

7.18. Разрабатывать и устанавливать совместно с выборным органом ППО дополнительные гарантии и компенсации, в том числе доплаты сверх предусмотренных трудовым законодательством Работникам, занятым на работах с вредными или особыми условиями труда.

7.19. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий

труда и установлением размера доплат за вредные условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

7.20. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, выплачивая единовременное пособие в размере – 3000 рублей сверх установленных действующим законодательством.

7.21. Обеспечить полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.22. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

7.23. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

7.24. Поощрять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза денежными премиями и подарками за активную, добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

7.25. Обеспечить работу медпункта в соответствии с установленным режимом колледжа, выделять необходимые средства для его содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

7.26. Принимать меры по медико-санитарному обслуживанию Работников и развитию медпункта за счет собственных средств.

7.27. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Работникам, совмещающим работу с обучением.

7.28. Совместно с ППО, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.29. Регулярно (ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с ППО вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

7.30. Совместно с ППО организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации, а также принимать участие в ежегодном конкурсе между организациями основных отраслей экономики РБ в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.31. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке колледжа к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

7.32. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды (Приложение № 11).

7.33. Проводить экологические субботники.

7.34. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.35. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.36. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

7.37. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

7.38. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательства необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.39. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.40. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в колледже.

7.41. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

7.42. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

7.43. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на рабочем месте, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

7.44. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

7.45. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

7.46. Принимать участие в организации экологических субботников.

7.47. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

7.48. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.49. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.50. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.51. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.52. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.53. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

7.54. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.55. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

7.56. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

8.1. В работе с молодежью считают приоритетными задачами защиту социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, создание условий для активизации ее участия в жизни республики, колледжа, обеспечение всесторонней социальной поддержки на этапе получения образования и трудовой деятельности.

8.2. Осуществляют взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

8.3. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора.

8.4. Содействуют трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях, развитию движения студенческих трудовых отрядов.

8.5. Проводят мероприятия по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди работающей молодежи, способствуют укреплению нравственного и физического здоровья молодежи.

Работодатель обязуется:

8.6. Предоставлять гарантии молодым специалистам согласно законодательству.

8.7. Предусматривать в коллективном договоре раздел по работе с

молодежью с предоставлением ей следующих гарантий и льгот:

финансирование программ работы с молодежью в колледже при наличии средств;

предоставление возможности повышения квалификации и получения специальности, профессионального роста;

предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска отцу при выписке новорожденного из роддома, оказание материальной помощи при рождении ребенка;

предоставление председателю молодежного совета первичной профсоюзной организации свободного от работы времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.

8.8. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший классный руководитель» и «Лучший учитель года», предусматривать меры поощрения победителей.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9. Создать в первичных профсоюзных организациях молодежные советы.

8.10. Принимать участие в разработке и реализации республиканских молодежных программ.

8.11. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких трудовых показателей и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций.

8.12. Организовывать обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка (ст.167 ТК РФ).

9.2. Возмещать Работникам расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя в размерах и порядке, установленном в Приложении № 10 к настоящему коллективному договору.

9.3. Возмещать Работникам расходы, связанные со служебными поездками Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер в размерах и порядке, установленных в Приложении № 10 к настоящему договору, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих Работников.

9.4. Оказывать материальную помощь Работникам:

9.4.1. в связи с рождением ребенка в размере 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей;

9.4.2. в связи со смертью близких родственников (родителей, супруги (а), детей) в размере 5000 (Пять тысяч) рублей – п. 9.14 Положения об оплате труда;

9.4.3. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере 5000 (Пять тысяч) рублей;

9.4.4. в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) в размере 15000 (Пятнадцать тысяч) рублей;

9.4.5. в связи с другими особыми обстоятельствами до 5000 (Пяти тысяч) рублей при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.

9.5. Осуществлять частичную, в размере 50%, в виде материальной помощи, оплату обучения Работников и их детей в ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж, за исключением дополнительных образовательных услуг.

9.6. Поощрять за безупречный труд при непрерывном стаже работы не менее 10 лет в колледже в связи с 50, 55, 60, 65-летием в размере одного должностного оклада.

9.7. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

с бракосочетанием – до 3 дней;

с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;

с проходами детей в армию - 1 день;

с бракосочетанием детей Работника – до 3 дней;

с переездом на новое место жительства – до 2 дней;

с празднованием юбилейных дат (50,55,60,65 лет) со дня рождения - 1 день;

с празднованием серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;

с участием в похоронах родных и близких (смерть супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер)- до 3 дней;

с ликвидацией аварии в жилом помещении - 1 день (ст. 116 ТК РФ).

9.8. Обеспечивать возможность питания Работников в столовой и буфете, исключая каникулярное время.

9.9. Оказывать первую медицинскую помощь Работникам (на базе здравпункта колледжа).

9.10. Обеспечивать выделение денежных средств для оснащения здравпункта оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий.

9.11. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.12. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (*п. 6.17 Республиканского соглашения*).

9.13. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в колледже.

9.14. Производить частичное возмещение стоимости путевок санаторно-курортного лечения, в виде материальной помощи, но не более 4000 руб., на основании решения Совета колледжа исходя из финансовых возможностей 1 раз в 3 года.

9.15. Осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в колледже более 15 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из колледжа:

- поздравления с днем пожилых людей;
- поздравления с Юбилеем.

9.16. Осуществлять выплату Работникам премий социального характера в связи с праздничными Днями:

- ко Дню Защитников Отечества (мужчинам), Дню 8 Марта (женщинам);
- ко Дню учителя

в размере от 500 до 2 000 рублей, исходя из финансовых возможностей колледжа, по решению Совета колледжа.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.17. Поощрять за безупречный труд Работников, имеющих непрерывный стаж работы в колледже 20, 25, 30, 35, 40 лет – материальной помощью.

9.18. Оказывать помощь Работникам в самостоятельном приобретении путевок родителями в детские оздоровительные лагеря в электронном виде через республиканский портал государственных услуг.

9.19. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

10.2. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом.

10.3. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть до 10 минут ежедневных занятий производственной гимнастикой под руководством инструкторов по физической культуре.

10.4. По итогам года поощрять Работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности – предоставлять дополнительный отпуск 1 день.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.5. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества.

10.6. Организовать массовые мероприятия (*спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.*).

10.7. Поощрять по итогам года членов профсоюза, ведущих здоровый образ жизни (*некурящих, не злоупотребляющих алкоголем, занимающихся физкультурой и др.*).

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией с правом голоса (*п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.ст. 53, 53.1 ТК РФ*).

11.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету колледжа о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

11.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

11.6. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

12.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности ППО, Профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права организации профсоюза и ее выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

12.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу в разумные сроки бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;
введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
непосредственно затрагивающим интересы Работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона РБ «Об профессиональных союзах»*).

12.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно в пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

Работодатель предоставляет другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета:

осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счет Работодателя;

производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать подпиской на периодическую печать газеты «Действие», расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать

пользование внутренними средствами радиовещания (*ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*);

12.7. Предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации председателя Профсоюзного комитета с правом голоса (*ст. 53 ТК РФ*).

12.8. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными, штатными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

12.9. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет ППО в размере 1% и на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации Республиканская организация Башкортостана Нефтегазстройпрофсоюза России в размере 100% от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы по письменным заявлениям Работников.

12.10. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (*ст. 377 ТК РФ*).

12.11. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы

профсоюзными Работниками после окончания ими выборных полномочий, либо в случае сокращения численности или штата, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

12.12. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (*ст. 374 ТК РФ*), освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в профсоюзные органы (*ст. 375 ТК РФ*), Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (*ст. 376 ТК РФ*).

12.13. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя:

председателю Профсоюзного комитета 5 часов в неделю,

его заместителю 3 часа в неделю,

уполномоченным Профсоюзного комитета по охране труда 5 часов в неделю,

членам комиссии по трудовым спорам 3 часа в неделю.

12.14. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

12.15. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

12.16. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

12.17. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

13.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами _____ (ст. 43 ТК РФ);

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения №1-16.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положения о Совете колледжа.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Нефтекамский нефтяной колледж.
4. Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж.
5. Форма трудового договора с работником ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж.
6. Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж.
7. Перечень должностей, работа которых дает право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск.
8. Список работников, имеющих пятидневную и шестидневную рабочую неделю.
9. График отпусков на 2021 -2024 годы (ежегодно).
10. Положение о командировках.
11. План мероприятий по охране труда, охране окружающей среды и санитарно- оздоровительных мероприятий ГАПОУ ННК на 2021 – 2024 годы.
12. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ.
13. Перечень финансируемых мероприятий по охране труда в ГАПОУ Нефтекамский нефтяной колледж.
14. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
15. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.
16. Положение о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).