Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ НСТ

_____ Г.А.Шабаева
« 06 » февраля 2026 г.
м.п.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСТ
_____ О.А.Наследскова
« 06 » февраля 2026 г.
м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский строительный техникум» на 2026 – 2029 годы

603022 г. Нижний Новгород, проспект Гагарина, дом 12

Коллективный договор:
вступает в силу: с « 06 » февраля 2026 года
действует: до « 06 » февраля 2029 года

г. Нижний Новгород
2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя (далее – Стороны) в лице их полномочных представителей на основе согласования взаимных интересов Сторон.

Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе полномочий представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание.

Любые условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим трудовым законодательством, обязательства Работодателя перед Работниками по условиям, охране и оплате труда, социальному обслуживанию Работников, гарантиям и льготам, предоставляемым Работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять, обеспечивая соблюдение Конституции Российской Федерации, реализацию федеральных законов, законов Нижегородской области и других нормативных правовых актов.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель — Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Нижегородский строительный техникум» (далее – техникум), в лице его представителя — директора Шабаевой Галины Александровны, именуемый далее «Работодатель»;
- Работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский строительный техникум», именуемые далее «Работники», в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — Профсоюз).

Работодатель признает профсоюзный комитет сотрудников ГБПОУ «Нижегородский строительный техникум» (далее — Профком) полномочным представителем интересов Работников техникума в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

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

• создания системы социально-трудовых отношений в техникуме, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

• установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

• повышения уровня жизни работников и членов их семей;

• создания благоприятного психологического климата в коллективе;

• практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

• соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на техникум в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

• предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

• выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

• создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

• учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;

• обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

• обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

• не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

• обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

• осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

• возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

• рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на техникум соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.6.2. Профком обязуется:

• способствовать устойчивой деятельности техникума присущими профсоюзам методами;

• нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

• способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

• добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

• контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в техникуме;

• в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профком защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанных с трудом отношений членов Профсоюза, уплачивающих профсоюзной организации ежемесячно один процент от заработной платы, и Работников, не членов Профсоюза, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения его полномочиями в установленном порядке.

1.6.3. Работники обязуются:

• качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

• соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

• соблюдать трудовую дисциплину;

• выполнять установленные нормы труда;

• способствовать повышению эффективности и улучшению качества труда;

• бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

• незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

• создавать и сохранять благоприятный психологический климат в

коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников техникума независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с техникумом, характера выполняемой работы.

1.6.4. Стороны договорились:

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением режима труда и отдыха, социальной защиты и занятости Работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области;

- разрабатывать и осуществлять совместные мероприятия, направленные на повышение эффективности работы, формирование материальных и моральных стимулов для Работников за качественное и своевременное выполнение служебных заданий.

- осуществлять в коллективе мероприятия по профессиональному развитию, продвижению и карьерному росту молодых специалистов и созданию условий эффективной работы коллектива.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок,

Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий Работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленных норм ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния техникума после принятия коллективного договора, Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон, после рассмотрения на Совете Техникума с участием Профкома и доводятся до сведения коллектива Работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию непосредственно в управление по труду и занятости населения Нижегородской области, либо через государственное казенное учреждение Нижегородской области "Центр занятости населения"; через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг; путем использования подсистемы «Единый Интернет-портал государственных и муниципальных услуг (функций) Нижегородской области»; посредством почтовой связи (п.2 Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных на территории Нижегородской области, и осуществления контроля за их выполнением, утвержденного постановление Правительства

Нижегородской области от 16 марта 2018 г. № 162).

Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Техникума, его изменениями и дополнениями и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) (далее по тексту – трудовой договор) заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.68 ТК РФ). Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Лицо, принимаемое на работу обязано предъявить при заключении трудового договора документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия испытательного срока, конфиденциальности информации (о не разглашении персональных данных участников образовательного процесса), об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 722 ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об

испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6.1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ):

1) призыв Работника на военную службу (за исключением призыва Работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть Работника либо Работодателя - физического лица, а также признание судом Работника либо Работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти Нижегородской области, а также призыв Работодателя - физического лица или Работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой Работодатель на период прохождения им

военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве Работодателя);

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение Работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении Работника на работе;

12) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 1 части первой статьи 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую 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. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.7. Работодатель осуществляет ведение трудовых книжек в соответствии со ст.66 ТК РФ и формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со ст.66.1 ТК РФ. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со ст.66.1 ТК РФ, трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников техникума, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.9. При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСТ. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, его изменениями и дополнениями, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися его трудовой деятельности, действующими в техникуме.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для работы в техникуме.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку (в разрезе специальности, профессии) не реже, чем один раз в три года.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.2.5. Организовывать подготовку педагогических работников к аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов подготовки специалистов, сокращения штата работников учреждения, ухудшения финансово-экономического положения техникума.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- переподготовка кадров, перемещение их внутри техникума на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по техникуму с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

— граждане предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно),

— лица, проработавшие в Техникуме свыше 10 лет;

— одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

— родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

— награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;

— молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

— лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется 2 рабочих дня в месяц для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы на основании их письменного заявления.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии — все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в техникуме.

4.9. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из техникума в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нём.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников техникума Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с установленным

законодательством.

4.11. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума, его изменениями и дополнениями.

5.2. В техникуме устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя. Общий выходной день – воскресенье. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку (ставка 720 часов) заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и Уставом техникума, его изменениями и дополнениями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.3. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Техникума (заседания педагогического, методического советов, административная комиссия и другое), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, эффективной организации учебно-воспитательного процесса. В связи с производственной необходимостью в течение семестра в расписание могут вноситься изменения, связанные с временным отсутствием отдельных преподавателей,

перераспределением учебной нагрузки.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и Работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы в техникуме.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением отдельных категорий работников (сторож(вахтер), дежурный по общежитию, уборщик помещений, работник гардероба и др.), которые работают согласно утвержденного директором Техникума графика.

Привлечение Работников Техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением Работников, работающих по графику, допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по распоряжению Работодателя.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день, за исключением Работников работающих по графику, оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. (ст. 152 ТК РФ в редакции Федерального закона от 22.04.2024

г. № 91-ФЗ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

Несовершеннолетних работников можно привлекать к труду в выходные и праздничные дни, в период летних каникул лишь при наличии письменного согласия либо самого несовершеннолетнего (с 15 лет), либо Работника и его родителя/опекуна (если Работнику еще не исполнилось 15 лет).

5.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников техникума. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя техникума. Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Работодатель вправе, взамен отсутствия в настоящее время утвержденных норм убираемой площади, самостоятельно определить нормы убираемой площади.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета техникума, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

Все виды отпусков предоставляются в календарных днях (ст.115, 116, 120, 128 ТК РФ). Предоставление отпуска на полдня не допускается.

5.11.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч. 2 ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо локальными нормативными актами техникума.

Использование отпуска без сохранения заработной платы в указанных случаях – право работника, он может взять отпуск меньшей продолжительности.

5.11.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по

результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ). Основанием предоставления указанного отпуска являются результаты оценки условий труда.

5.11.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Оплата отпуска производится за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

5.12. Наряду с основаниями, предусмотренными частью 2 статьи 128 ТК РФ, Работодатель обязуется:

5.12.1. По письменному заявлению Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (при предоставлении документального подтверждения):

- переезд на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для прохождения медицинских обследований и процедур (самого Работника, его детей или родителей), не требующих оформления листа временной нетрудоспособности – до 5 календарных дней в году;
- для решения вопросов, требующих личного присутствия в государственных и муниципальных органах или учреждениях (оформление паспорта и иных документов, подача заявлений и т.п.), а также при проведении жилищно-коммунальных мероприятий по адресу проживания (проверка газового оборудования, опломбировка счетчиков и т.п.) – до 5 календарных дней в году.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и Уставом техникума.

5.12.3. . Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,

устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 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.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по техникуму, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются: локальными нормативными актами техникума. 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 (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических и иных работников по техникуму в соответствии с графиком дежурств, утвержденным директором техникума должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд Работников в соответствии с их квалификацией, сложностью, качеством, условиями выполняемой работы, с соблюдением требований законодательства, настоящего коллективного договора, соглашений и трудового договора.

Система оплаты устанавливается в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения представительного органа Работников техникума.

Система оплаты труда Работников Техникума определяется Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСТ.

6.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18-е число текущего месяца и 3-е число следующего месяца.

Выплата заработной платы раньше установленного срока не допускается (ст.136 ТК РФ).

Выплата заработной платы за вторую половину декабря текущего финансового года осуществляется досрочно в соответствии с Порядком завершения операций по исполнению областного бюджета в текущем финансовом году.

Выплата премий и разовых надбавок может производиться в межплатёжный период.

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на зарплатную банковскую карту Работника платежной системы

«МИР», либо путем выдачи наличных денежных средств в кассе техникума.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2.1. Ежемесячно каждому Работнику выдается расчетный листок, который должен содержать детальную информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников техникума.

Детальную информацию обо всех видах выплат, входящих в состав заработной платы и начисляемых Работнику за каждый отработанный месяц, которая содержится в расчетном листке, выдается один раз в месяц при выплате заработной платы за отработанный месяц.

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

6.2.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2.5. Работодатель производит индексацию заработной платы в соответствии с трудовым законодательством в порядке, установленном Правительством Нижегородской области.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.5. Месячная заработная плата Работников техникума, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Заработная плата Работников техникума предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда Работников техникума формируется директором техникума на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

6.7. Система оплаты труда Работников техникума включает в себя:

• базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

• выплаты компенсационного характера;

• выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплата молодым специалистам.

6.8. Техникум в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума на основе профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по следующим профессиональным группам:

• преподаватели;

• мастера производственного обучения;

• педагогические работники и руководители структурных подразделений техникума;

• учебно-вспомогательный персонал;

• работники техникума, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.10. Заработная плата директора техникума состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливается учредителем на условиях трудового договора.

6.11. Должностные оклады заместителей директора и главного

бухгалтера устанавливаются директором техникума на 10 - 30% ниже должностного оклада, установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

6.12. Для заместителей директора техникума, главного бухгалтера директор техникума устанавливает перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы образовательных бюджетных учреждений, устанавливаемых учредителем. Данный перечень включается в текст трудового договора с работником.

6.13. Премирование директора техникума осуществляется по разрешительным письмам и приказам Министерства образования и науки Нижегородской области. Директору техникума выплачивается премия к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, далее каждые 5 лет) по решению работодателя.

По решению министерства образования и науки Нижегородской области и предложению руководителя курирующего структурного подразделения министерства, директору техникума может выплачиваться премия к общеустановленным праздничным дням, по итогам работы за определенный период и другим основаниям.

6.14. Штатное расписание по всем видам деятельности техникума включает все должности Работников и ежегодно утверждается директором техникума. Численный состав Работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.15. На преподавателей и других педагогических Работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа Работников, выполняющих эту работу помимо основной в техникуме), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Тарификационный список преподавателей и других Работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.16. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором техникума.

Выплата молодым специалистам в размере 5 000 (пять тысяч) рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в

течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (Постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468 (ред. от 29.12.2025 г.); данная выплата введена постановлением Правительства Нижегородской области от 10.10.2023 г. № 914 (ред. постановления Правительства Нижегородской области от 18.09.2024 г. № 552).

6.17. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей техникума устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.18. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором техникума.

6.19. Работники, состоящие в штате техникума, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

6.20. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.21. Работникам может оказываться материальная помощь за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются Положением о моральном и материальном стимулировании работников ГБПОУ НСТ.

6.22. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право Работников техникума на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст.216 ТК РФ).

7.2. Осуществлять правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

7.3. Обеспечить (ст.214 ТК РФ):

7.3.1. безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.3.2. создание и функционирование системы управления охраной

труда;

7.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.3.7. режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 766н);

7.3.9. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.3.10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.3.12. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности)

и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

7.3.13. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.3.14. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

7.3.15. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.3.16. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.3.17. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.3.18. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных

органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.3.19. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

7.3.20. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.21. информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.3.22. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.3.23. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.3.24. соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.25. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.3.26. при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками техникума, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

В течение учебного года организовывать проверку знаний Работников техникума по охране труда, технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, норм и правил санитарно-эпидемиологического состояния.

7.5. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюзного комитета техникума (далее – Профком).

7.6. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.7. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты образовательной организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в образовательной организации, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

7.8. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного

самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

7.9. Работники обязаны:

7.9.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.9.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.9.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.9.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.9.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.9.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

7.9.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной им ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в образовательной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.9.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, чтобы подтвердить прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ).

7.10. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;

- содействовать осуществлению правовых, социально-экономических,

организационно-технических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, в соответствии с требованиями охраны труда для членов Профсоюза и других работников техникума;

- организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов Профсоюза и других работников техникума;

- проводить совместные корпоративные мероприятия для членов семей Работников техникума - участников СВО, демобилизованных граждан и др.

7.11. Стороны коллективного договора:

- проводят в трудовых коллективах информационно-разъяснительную работу о реализации мероприятий в области образования, здравоохранения и обеспечения жильем в Нижегородской области;

- способствуют формированию у Работников техникума культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;

- организуют и обеспечивают проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья Работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информирование Работников о правах в системе обязательного медицинского страхования;

- рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на федеральном, региональном уровне Работников техникума;

- содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса Работников, чествуют ветеранов труда;

- принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы;

- способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов региона.

8. Гарантии и компенсации Работникам

8.1. Работодатель с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, может предоставлять работникам, занятым на должностях с вредными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком семь календарных дней (ст.117 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть
менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Дни дополнительного отпуска входят в отпускные дни сверх длительности обычного ежегодного отдыха.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). Работодатель выплачивает при увольнении компенсацию за неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Сумма определяется как разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ и фактически произведенной оплатой работы. День отдыха за работу в выходные и праздничные дни по желанию Работника может быть использован в течение 1 года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

8.2. Работодатель по заявлениям Работников и ветеранов техникума выделяет для личных нужд транспорт техникума (при его наличии) с оплатой ГСМ заявителем.

8.3. При наличии внебюджетных средств Работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с локальным актом техникума.

8.4. Работодатель выделяет средства (при их наличии) из внебюджетного фонда на организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Дню Учителя, Новому году, 8 Марта и 23 февраля и другим праздничным датам.

8.5. Работодатель поощряет из внебюджетного фонда (при наличии средств) работников к юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д. каждые пять лет) в сумме 5000 рублей.

8.6. Работодателем допускается выплата материальной помощи Работникам техникума (при наличии внебюджетных средств) в виде следующих социальных выплат:

8.6.1. По состоянию здоровья работника:

- на лечение без операции 5 000 рублей;
- на лечение с операцией 10 000 рублей;
- на покупку дорогостоящих лекарств 10 000 рублей;
- в связи с травмой 10 000 рублей;
- в связи с несчастным случаем на производстве 20 000 рублей;
- при выходе на пенсию 10 000 рублей;
- при рождении ребенка 10 000 рублей;

8.6.2. По случаю смерти работника 20 000 рублей;

8.6.3. На ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника (смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери) при предоставлении документов о смерти и родстве 10 000 рублей;

8.6.4. По случаю регистрации государственного брака впервые 10 000 рублей;

8.6.5. В случае причинения значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций (при предоставлении подтверждающих документов) 10 000 рублей;

8.6.6. В случае тяжелого материального положения и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах 5 000 рублей.

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств (справки из лечебного учреждения, рецепты, свидетельство о рождении, свидетельство о браке, свидетельство о смерти, акты и т.д.).

При наличии нескольких оснований в течение года, материальная помощь может выплачиваться по каждому основанию, при наличии внебюджетных средств.

8.7. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права Работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование Работника, негосударственное пенсионное обеспечение Работника, улучшение социально-бытовых условий Работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного Работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного Работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у Работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности Работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

8.7.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные Федеральным законом от 06.04.2024 г. № 70 - ФЗ трудовые права Работников, а именно:

- в соответствии со статьей 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак. По инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.1,5-8,10 или 11 ч.1 ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ).

- предоставить отпуск членам семьи без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней и в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением до 35 календарных дней (ст. 128 ТК РФ, Федеральный закон от 07.04.2025 г. № 64 - ФЗ)

8.7.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки *для демобилизованных работников по месту работы*:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при наличии средств оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- гарантии для членов семей добровольцев в преимущественном праве на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников (ст.179 ТК РФ);

- гарантии, предусмотренные частью 2 статьи 259 ТК РФ предоставляются также в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

8.8. Работодатель предусматривает выплату премий за месяц, за квартал, за год, за иной период. При выплате премий Работодатель учитывает качество, эффективность и продолжительность работы, наличие у Работника дисциплинарного взыскания и т.п.

8.9. Источниками выплат премий является фонд оплаты труда, состоящий из средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

8.10. Премии выплачиваются (при наличии экономии по фонду оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств) за:

- внедрение образовательных процессов и технологий в учебный процесс;

- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, совещаний, семинаров, выставок и т.д.), связанных с основной деятельностью техникума;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса;

- качественную подготовку учебно-методических пособий, учебников;

- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- интенсивность и качество работы по комплектованию нового приема студентов;

- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства техникума;

- качественную, оперативную работу по охране жизни и здоровья обучающихся, труда работников техникума;

- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения техникума;

- качественную и оперативную подготовку зданий техникума к новому учебному году и к зимнему периоду;

- по итогам месяца, учебного семестра, года, квартала, полугодия;

- к праздничным датам (День учителя, День профтехобразования, 23 февраля, 8 марта, юбилейные даты техникума);

- при исполнении работнику юбилейной даты 50-летие, 55-летие и каждые пять лет (60, 65, 70).

8.11. Размер премии:

8.11.1. для руководящих работников осуществляется в следующих размерах:

а) в размере должностного оклада;

б) в % от 5% до 300% от должностного оклада;

в) в конкретно выраженной сумме от 1 000 рублей до 150 000 рублей.

8.11.2. для учебно-вспомогательного персонала осуществляется в следующих размерах:

а) в % от 5% до 300% от должностного оклада,

б) в конкретно выраженной сумме от 500 рублей до 150 000 рублей.

8.11.3. для педагогического персонала и других педагогических работников осуществляется в следующих размерах:

а) в % от 5% до 300% от должностного оклада,

б) в конкретно выраженной сумме от 500 рублей до 100 000 рублей.

8.11.4. для обслуживающего персонала осуществляется в следующих размерах:

а) в % от 5% до 300% от должностного оклада,

б) в конкретно выраженной сумме от 500 рублей до 100 000 рублей.

8.12. Работник может быть депремирован по следующим основаниям:

- наличие дисциплинарного взыскания (за опоздания, несоблюдение ПВТР, техники безопасности и др.);

- нарушения и ошибки в работе (невыполнение порученных заданий в срок, постоянные ошибки в работе, жалобы от участников образовательного процесса и др.);

- искажения и ошибки в отчетности и документах (нарушение сроков сдачи отчетов, неверное оформление документов, нарушение правил документооборота и др.).

8.12.1. Каждый факт, на основании которого Работодатель депремирует Работника, должен быть зафиксирован и оформлен документально в служебных записках, актах, протоколах и т.д.

8.12.2. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания осуществляется в отношении только тех входящих в состав зарплаты Работника премий, которые начисляются за период, в котором к Работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание (например, можно снизить размер квартальной премии, если в истекшем квартале Работнику объявлялись замечание или выговор). Снизить размер месячной премии можно, только если Работник привлекался к дисциплинарному взысканию именно в истекшем месяце, а не в предыдущих месяцах. Снижение премии не должно приводить к уменьшению общего заработка Работника более чем на 20% (ч.3 ст.135 ТК РФ; Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П).

8.6. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками техникума.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация техникума представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профсоюза, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации техникума.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере,

предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (Профком).

Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.7. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития техникума, и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.9. Представители Профсоюза включаются в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве, в состав Совета техникума.

9.10. Через средства информации, имеющиеся в техникуме (Интернет, радио) Профсоюз вправе информировать Работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

• обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя; гарантии работникам, входящим в

состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 82, 374 ТК РФ);

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

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

• запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

• очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);

• ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);

• порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

• профессиональные риски (ст. 218 ТК РФ);

• сменная работа (ст. 103 ТК РФ);

• порядок применения дисциплинарных взысканий; снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);

• порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)

и другие вопросы.

9.13. Профком обязуется:

9.13.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.13.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.13.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.13.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.13.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

9.13.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.13.7. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей

Работников техникума и обеспечению их новогодними подарками.

9.13.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.13.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13.10. Участвовать в работе комиссий техникума по аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.13.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза.

9.13.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в техникуме.

10. Заключительные положения

10.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

10.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех Работников техникума.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования техникума, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем техникума.

При смене формы собственности техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию непосредственно в управление по труду и занятости населения Нижегородской области, либо через государственное казенное учреждение

Нижегородской области "Центр занятости населения", через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг, путем использования подсистемы «Единый Интернет-портал государственных и муниципальных услуг (функций) Нижегородской области»; посредством почтовой связи (п.2 Порядка проведения уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений, заключенных на территории Нижегородской области, и осуществления контроля за их выполнением, утвержденного постановление Правительства Нижегородской области от 16 марта 2018 г. № 162) в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на конференции работников и обучающихся техникума, проводимой ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

• проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

• запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;

• имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Положения, предусматривающие гарантии и льготы, распространяются только на Работников, чье место работы в техникуме является основным.

В случае, когда путем предоставления недостоверных сведений, Работник воспользовался гарантиями и льготами не положенными ему, он обязан возместить полученные денежные средства в добровольном или судебном порядке.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия текущего договора.

Продление срока действия коллективного договора возможно только по соглашению между Работодателем и Работниками.

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.9. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его исполнения на собрании (конференции) работников техникума. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их

представителями, а также уполномоченным органом исполнительной власти Нижегородской области.

10.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (ст. 25 ТК РФ), их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны осуществляют указанный контроль в порядке, установленном сторонами.

На общем собрании работников (конференции) представители дают отчет о выполнении подписанных обязательств (коллективного договора). Данный отчет может размещаться в доступных для ознакомления местах. Форма отчета (его наименование и содержание) составляется в произвольном виде. Подписывает данный акт председатель профсоюзной организации ГБПОУ НСТ.

Контроль за соблюдением Работодателем обязательств перед Работниками по соглашению в части обязанностей Работодателя, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 51 ТК РФ).

10.11. Положения, не предусмотренные настоящим договором, регулируются нормами трудового и гражданского законодательства РФ, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, соглашениями, действия которых распространяются на техникум в установленном законом порядке.

От работодателя:

Директор ГБПОУ НСТ

_____ Г.А.Шабаева

« 06 » февраля 2026 г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации ГБПОУ НСТ

_____ О.А.Наследскова

« 06 » февраля 2026 г.

М.П.

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ НСТ

_____ Г.А.Шабаева
«18» июня 2026 г.
М.П.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСТ
_____ О.А.Наследскова
«18» июня 2026 г.
М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

о внесении дополнений и изменений в Коллективный договор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский строительный техникум» на 2026 – 2029 годы (регистрационный № 227/26-КД от 27.02.2026 г.)

Принято Конференцией работников и представителей обучающихся Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский строительный техникум» (протокол № 2 от 11 мая 2026 г.)

г. Нижний Новгород
2026 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Нижегородский строительный техникум» (далее – ГБПОУ НСТ, техникум) в лице директора Шабаевой Галины Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники в лице представителя, председателя первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСТ (далее – Профком) Наследсковой Оксаны Александровны, действующего на основании решения первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСТ (протокол профсоюзного собрания от 18.04.2024 г. № 55), совместно именуемые «Стороны», на основании принятого решения Совета Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский строительный техникум» (протокол № 2 от 11 мая 2026 г.), в соответствии со ст. ст. 43, 44 ТК РФ и п. 1.8. Коллективного договора ГБПОУ НСТ на 2026 – 2029 годы (рег. № 227/26-КД от 27.02.2026 г.), заключили настоящее дополнительное соглашение:

1. Абзац 2 пункта 1.6.2. изложить в следующей редакции:

«Профком защищает индивидуальные права и интересы по трудовым отношениям работников, не являющихся членами профсоюза, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. В области коллективных прав и интересов профком представляет интересы всех работников Работодателя независимо от их членства в профсоюзе, без каких-либо условий и наделения полномочиями.».

2. В пункте 2.4. слова «ст.722 ТК РФ» читать как «72.2 ТК РФ».

3. Подпункт «б» абзаца 1 пункта 2.12. изложить в следующей редакции:

«б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.».

4. Пункт 3.2.2. изложить в следующей редакции:

«3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.».

5. Подпункт 3 пункта 4.6. «— одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16-летнего возраста;» удалить из текста.

Подпункт 6 пункта 4.6. изложить в новой редакции: «- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.».

6. Пункт 5.11. дополнить и изложить в следующей редакции:

«5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета техникума, не позднее, чем за две недели

до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

Все виды отпусков предоставляются в календарных днях (ст.115, 116, 120, 128 ТК РФ). Предоставление отпуска на полдня не допускается.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней.».

7. Пункт 5.11.2. дополнить и изложить в новой редакции:

«5.11.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ). Основанием предоставления указанного отпуска являются результаты оценки условий труда.

Согласно Декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда от 24.01.2019 г., не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы или условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда (заключение эксперта № 238-ЗЭ от 12.11.2018 г.)».

8. Абзац 1 пункта 5.11.3. дополнить и изложить в следующей редакции:

«Работникам с ненормированным рабочим днем: директор техникума и главный бухгалтер, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).».

9. Пункт 5.12.2. дополнить и изложить в следующей редакции:

«5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и Уставом техникума.

При наличии в техникуме несколько педагогических работников, имеющих право на длительный отпуск (то есть достигших 10-летнего стажа непрерывной педагогической работы), Работодатель совместно с Профкомом составляет график предоставления таких отпусков до начала учебного года.

При формировании графика учитывается несколько факторов:

- стаж непрерывной педагогической работы. Отпуск предоставляется в порядке очерёдности, исходя из того, кто раньше набрал необходимые 10 лет стажа. Продолжительность стажа устанавливается техникумом на основании записей в трудовой книжке, сведений о трудовой деятельности в электронном виде или других документов, подтверждающих непрерывность работы.

- производственная необходимость. График составляется так, чтобы предоставление отпуска одному педагогу не нарушало образовательный процесс в техникуме.

- медицинские показания педагогического работника или другие причины, по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется Работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом техникума.

Заявление о предоставлении длительного отпуска педагогический работник направляет директору техникума за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между Работником и Работодателем длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением Работника.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив Работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

Длительный отпуск предоставляется Работнику без сохранения заработной платы.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска на работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в техникуме системой оплаты труда.

Другие вопросы, не предусмотренные настоящим дополнительным соглашением, определяются по договоренности между Работником и Работодателем с участием Профкома.».

10. Пункт 5.14. изложить в следующей редакции:

«5.14. Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в техникуме не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.».

11. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания, является неотъемлемой частью Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский строительный техникум» на 2026 – 2029 годы (регистрационный № 227/26-КД от 27.02.2026 г.), обязательной для исполнения.

12. Все остальные условия Коллективного договора, не затронутые настоящим Дополнительным соглашением, остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

От работодателя:

Директор ГБПОУ НСТ

_____ Г.А.Шабаева

«18» июня 2026 г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации ГБПОУ НСТ

_____ О.А.Наследскова

«18» июня 2026 г.

М.П.

06 октября 2026 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "НИЖЕГОРОДСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ" (ИНН 5262035514, ОГРН 1025203744004)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
МИНИСТЕРСТВОМ ДЕМОГРАФИИ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
06.10.2026
№ регистрации 1013/26-ДС

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:
Представитель работодателя: Шабаева Галина Александровна

Представитель работников: Наследскова Оксана Александровна

2. Договор подписан: 18.06.2026

3. Срок действия договора: с 18.06.2026 по 05.02.2029

Заместитель министра Томилина Ирина Андреевна

Исполнитель: Консультант Дмитриева Н.С.

Телефон: +7 831 234 07 27 (доб.314)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4FD346FA2AF1414D7E516DAAA501DFC0
Владелец: CN=МИНИСТЕРСТВО ДЕМОГРАФИИ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛ
Действителен: с 05.03.2026 по 29.05.2027