



Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства
Минобразования Чувашии (ГАПОУ ЧР «ЧТСГХ»)

Коллективный договор

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Чувашской Республики
«Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства»
Министерства образования Чувашской Республики
на 2026-2029 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 13.07.2026

ЗА № 46-26

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА — РУКОВОДИТЕЛЬ АППАРАТА




О.В.ТИМОФЕЕВА

Чебоксары, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3
II. Общие обязательства сторон	3
III. Защита персональных данных работника	5
IV. Трудовой договор	5
V. Рабочее время	7
VI. Время отдыха	9
VII. Оплата труда	10
VIII. Подготовка кадров. Обеспечение занятости	13
IX. Охрана труда и экологическая безопасность	14
X. Социальное страхование	16
XI. Социальные льготы и гарантии	17
XII. Социальная защита молодежи	18
XIII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту	18
XIV. Гарантии профсоюзной деятельности	19
XV. Заключительные положения	21

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства» Министерства образования Чувашской Республики и заключенным работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей (ст. 40 ТК РФ)

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Чебоксарский техникум строительства и городского хозяйства» Министерства образования Чувашской Республики (далее - Техникум) в лице директора Кудряшова Сергея Владимировича, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники Техникума, уполномоченным представителем которых является Первичная профсоюзная организация Чебоксарского техникума строительства и городского хозяйства Минобразования Чувашии профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, в лице председателя Казначеевой Натальи Анатольевны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Чувашской Республики 30.03.2006 г. № 7 «О социальном партнёрстве»
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Техникума, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Техникума.

1.5. Настоящий Коллективный договор распространяется:

- на всех работников Техникума;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

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

1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. Общие обязательства сторон

Целями настоящего Коллективного договора являются обеспечение устойчивой и ритмичной работы Техникума, защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Техникума.

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем

работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;

- добиваться успешной деятельности Техникума, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения должностных обязанностей;

- создавать условия для освоения передового опыта, внедрения достижений науки и практики;

- для педагогических работников не реже, чем один раз в три года проводить повышение квалификации, не реже, чем один раз в три года организовывать стажировку в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО);

- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ) и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Техникума, настоящим Коллективным договором (ст. 53 ТК РФ);

- сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникума в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором, формах (ст. 22 ТК РФ);

- включать представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Техникума (п.3 ст.16 Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 52, 53 ТК РФ).

- соблюдать условия Коллективного договора и выполнять его положения;

- ознакомить с Коллективным договором всех работников Техникума, а также всех граждан при их приеме на работу в Техникум, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, официальный сайт).

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- способствовать устойчивой деятельности Техникума присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников;

- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению Техникума, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, принятию программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

- не допускать внесения в Коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего

- трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;
- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;
 - активно участвовать в осуществлении программ развития Техникума, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Техникума;
 - создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

III. Защита персональных данных работника

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных могут осуществляться в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечении личной безопасности сотрудников.

3.1. Работодатель обязуется:

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Конституцией Чувашской Республики, Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными и республиканскими законами;
- все персональные данные получать у самого работника, при возможности получения данных только у третьей стороны, необходимо уведомить работника заранее с письменного согласия получить персональные данные;
- защищать персональные данные сотрудников от неправомерного их использования или утраты;
- ознакомить под роспись работников и их представителей с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, с их правами и обязанностями;
- соблюдать режим секретности (конфиденциальности) специально уполномоченным лицам, получающим персональные данные работника;
- предоставлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Стороны договорились:

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций;
- Работодатель, работники и их представители обязуются совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников;
- нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

IV. Трудовой договор

Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Коллективным договором.

4.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается

Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

4.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

4.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение трудового договора с руководителем, относящимся к управленческому персоналу, может осуществляться сроком на один год и более, с учетом срока контракта, заключенного между директором и учредителем (ст. 59 ТК РФ).

4.5. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

4.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется Работодателем (ст. 65 ТК РФ).

4.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ).

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Федеральным законом о выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо

наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

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

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты и выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя);

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

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

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;

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

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

4.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться строго в соответствии с действующим законодательством.

V. Рабочее время

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

Для преподавательского состава, методистов и мастеров производственного обучения устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

В соответствии с Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» преподавателям Техникума устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

Продолжительность рабочей недели и норма часов на ставку заработной платы иным категориям работников, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

В Правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя фиксированными выходными днями, шестидневная с одним фиксированным выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

5.3. Работники Техникума имеют право совмещать с основной работой, предусмотренной по трудовому договору, дополнительную работу по замещению вакантных должностей в структурных подразделениях Техникума.

5.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является 1 (один) год.

5.5. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.6. Работник может привлекаться к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в выходной день оплачивается в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки, либо по желанию работника компенсируется отгулом.

5.7. Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста привлекаются к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет, не допускаются к работе в ночное время.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- иностранные агенты;
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст. 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 4 п.5.9.;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

5.10. Работник привлекается к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, только в двух случаях (ст. 97 ТК РФ):

- для выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

VI. Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

6.4. Удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам и мастерам производственного обучения – 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

6.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

6.6. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ работникам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно: полностью или по частям. Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

Если оба родителя ребенка работают в Техникуме, то данный пункт применяется только к одному из родителей.

В соответствии со ст. 262 ТК РФ, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, 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, военнослужащим, 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.8. Предоставляются отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

6.9. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работник отзывается из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

6.10. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, может заменяться денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

VII. Оплата труда

7.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Согласно ст. 134, 135 ТК РФ заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с

действующими у работодателя системами оплаты труда.

7.2. Оплата труда работникам Техникума осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Техникума.

7.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Заработная плата работников Техникума формируется из должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат.

7.4. Порядок формирования заработной платы работников Техникума доносится до сведения работников Работодателем в начале учебного года.

7.5. Оплата труда руководителя определяется трудовым договором между директором и Учредителем.

7.6. Месячная заработная плата работника Техникума, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 20-го числа текущего месяца и 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня;

- выплачивать заработную плату в рублях в безналичной форме путем перечисления на индивидуальные банковские счета.

- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней аналогично оплате времени вынужденного простоя по вине Работодателя (не менее 2/3 средней заработной платы);

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

- при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Получение заработной платы в рублях в безналичной форме путем снятия с индивидуальных банковских счетов производится с учетом условий банка.

7.8. Работодатель всем работникам ежемесячно выдает расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. По желанию работника расчетные листки предоставляются в электронном виде на адрес электронной почты работника (ст.136 ТК РФ).

7.9. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится согласно ст. 153 ТК РФ.

7.10. При направлении работников в служебные командировки, при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, при профессиональной подготовке и переподготовке, соблюдать гарантии и компенсации согласно разделу VII ТК РФ.

7.11. Штатное расписание Техникума ежегодно утверждается директором и включает в себя все должности.

7.12. Размер должностного оклада работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

7.13. Условия оплаты труда каждого работника, порядок установления оплаты, должностные оклады, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера включаются в трудовой договор с работником.

7.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

7.15. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.16. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

7.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению деятельности Техникума, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

7.18. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст.152 ТК РФ: первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, в 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.

7.19. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер оплаты рассчитывается исходя из оклада с учетом постоянных выплат, закрепленных трудовым договором.

7.20. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- по вине Работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- по вине работника время простоя не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю Работодателя.

7.21. 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 трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

7.22. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, предусмотренное законодательством РФ, локальными правовыми актами Техникума.

7.23. При сохранении среднего заработка за работником исчисление производится в соответствии с действующим законодательством.

7.24. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников. О

введении новых норм работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7.25. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль реализации работником права на оплату труда, предусмотренного Трудовым кодексом РФ, данным Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Техникума;
- участвовать в формировании системы оплаты труда Техникума;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов.

VIII. Подготовка кадров. Обеспечение занятости

8.1. Стороны признают:

- гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

8.2. Работодатель обязуется:

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;
- сообщать в письменной форме в Центр занятости населения и Профсоюзный комитет при принятии решения о ликвидации организации, о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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 (ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);
- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Программу обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Техникума;
- организовать профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку и повышение квалификации работников в соответствии с направлениями деятельности Техникума;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Техникума;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником (с предупреждением работника не позднее, чем за два месяца);
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени; к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

8.3. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работодатель оплачивает 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).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК

РФ.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- способствовать формированию в организации системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Техникуме;
- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- оказывать помощь Работодателю в проведении мероприятий по выполнению нормативных требований охраны труда, в том числе стандартов безопасности труда, в процессе трудовой деятельности Работника.

IX. Охрана труда и экологическая безопасность

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Внедрять в организациях и на предприятиях всех форм собственности Системы управления охраной труда на основании требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» и Национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

9.3. Ежегодно предусматривать соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки.

9.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Техникуме.

Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства с указанием в плане финансово-хозяйственной деятельности.

9.5. Провести специальную оценку условия труда (СОУТ).

9.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.ст. 212, 219, 225 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

9.7. Обеспечить проведение медицинского осмотра работников Техникума в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.8. Обеспечить своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

9.9. Обеспечить соответствующие требованиям Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.1.005-88 «Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны».

9.10. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных Приказом

Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» и Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.06.2025 г. № 369н «Об утверждении предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками в возрасте до восемнадцати лет».

9.11. Обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (ст.ст. 253, 265 ТК РФ).

9.12. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ);

- работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными или доверенными лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнении Соглашения об охране труда (ст.ст. 212, 370 ТК РФ);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Постановлением Исполкома ФНПР от 18.10. 2006 г. № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза». Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Техникума.

9.13. Работодатель:

- обязуется регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах;

- учитывает результаты работы по обеспечению профилактики аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников Техникума;

- учитывает при аттестации руководящих работников и специалистов, рабочих кадров состояние Техникума и проведения опасных видов работ, локализации и ликвидации аварийных ситуаций, вопросов охраны труда, соблюдение ими требований безопасности труда, исполнения производственной дисциплины.

9.14. В целях создания экологически безопасных условий труда для работников, решения вопросов охраны окружающей среды Работодатель обязуется:

- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в Техникуме;

- включать в программы обучения уполномоченных или доверенных лиц по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды.

9.15. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний.

9.16. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам.

- внесение предложений об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;
- участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в Техникуме;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья.

X. Социальное страхование

10.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» (вместе с «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников») обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в случае временной нетрудоспособности, а также в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выделить дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве;
- произвести полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказательства судом вины Техникума) и при профзаболевании.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам Техникума, в соответствии с пенсионным законодательством, Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

- проводить работу по организации персонифицированного учета в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»;
- обеспечить своевременную и полную уплату страховых взносов.
- своевременно представлять в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Чувашской Республике – Чувашии (далее – СФР) достоверные индивидуальные сведения.

10.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

10.4. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы СФР сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в СФР документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных СФР на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.
- содействует включению в трудовой договор информации о профессиональных вредных факторах и о рисках повреждения репродуктивного здоровья и мерах их профилактики.

XI. Социальные льготы и гарантии

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

11.1. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает, в соответствии с заявлением работника, единовременную материальную помощь в размере 5 000 руб. в год:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью члена семьи (родителей, супруга(и), детей);
- в связи с юбилейной датой - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет, при условии непрерывной работы в Техникуме не менее 3 лет;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи со смертью сотрудника Техникума (оказание материальной помощи близкому родственнику).

Выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере 5-ти окладов (тарифной ставки) работникам, выходящим на пенсию по старости или за выслугу лет при условии непрерывной работы в Техникуме (не менее 10 лет) перед увольнением.

11.2. Стороны содействуют:

- в проведении мероприятий по организации оздоровления и летнего отдыха работников и их детей.

11.3. Отчислять до 1% от фонда оплаты труда Техникума денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных работ.

11.4. Оказывать единовременное денежное вознаграждение:

- при награждении работника Почетной грамотой Техникума, Почетной грамотой Первичной профсоюзной организации, Почетной грамотой Чебоксарского городского Собрания депутатов, Почетной грамотой администрации города Чебоксары, Почетной грамотой Государственного

Совета Чувашской Республики в размере 1000 руб.;

- при награждении работника Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Чувашской Республики, Почетной грамотой Союза профессиональных образовательных организаций Чувашской Республики в размере 3000 руб.

XII. Социальная защита молодежи

12.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Техникума, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

12.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ.

12.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни;
- обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюзного комитета в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

XIII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

13.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

13.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ.

13.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

13.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

13.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

13.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются 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).

13.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

13.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

13.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

13.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

13.11. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ст. 121 ТК РФ).

13.12. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

XIV. Гарантии профсоюзной деятельности

14.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Конституцией Чувашской Республики и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзную организацию Техникума в лице Председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

Стороны подтверждают, что:

По согласованию с выборными органами первичной Профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные Коллективным договором.

14.2. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

14.3. В соответствии со ст.376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа Техникума и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

14.4. В соответствии со ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2,3 или 5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

14.5. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

14.6. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно перечисление на счета выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
- ежеквартально представлять профсоюзным органам информацию об удержанных (100%) и перечисленных членских профсоюзных взносах на счета профорганов;
- по истечении календарного года представлять профсоюзным органам сведения о сумме членских взносов, удержанных из заработной платы членов профсоюза и сумме перечисленных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов, сальдо на конец года;
- предоставлять Профсоюзному комитету информацию по социально - трудовым вопросам для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, проведения проверок соблюдения законодательства о труде, а также проверок выполнения работодателями условий Коллективного договора.
- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;
- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов, необходимое время с условием сохранения места работы и средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а - также на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставлять один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы (в соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии;

- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;

- предоставлять профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Техникума.

14.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом Техникума, Трудовым кодексом РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами, настоящим Коллективным договором;

- способствовать росту производительности труда, повышению качества образовательной деятельности, укреплению трудовой дисциплины;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Чувашской Республике, судебные органы и органы прокуратуры;

- не допускать ситуацию неперечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;

- инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств Коллективного договора.

XV. Заключительные положения

15.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по договору.

15.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года (2026-2029 годы) и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

15.3. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

15.4. В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

15.5. После подписания Коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

15.6. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в соответствующем органе по труду, установленном для заключения Коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

15.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума, расторжения трудового договора с руководителем Техникума.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

15.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами

15.9. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

Договор подписали:

От имени работодателя

Директор ГАПОУ ЧР «ЧТСГХ»



С.В. Кудряшов
« 03 » 08 2026 г.

От имени работников

Председатель ППО ГАПОУ ЧР «ЧТСГХ»



Н.А. Казначеева
« 03 » 08 2026 г.

Протокол, пронумеровано
и скреплено печатью на 22 листах

Начальник отдела контроля и управления
персоналом Серина Т.В.

« 05.07 » 2026 г.

М.П.

