

УТВЕРЖДЕН  
на общем собрании  
«14» декабря 2019 г.

# **ТАТАРСТАНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
**«Бугульминский строительно-технический колледж»**

Зарегистрировано, рег. № 124  
В Центре занятости населения  
г. Бугульмы

« 08 » Июня		2020 г.
<p>МИНИСТЕРСТВО ТРУДА ЗАНЯТОСТИ И ПРОФСОЮЗОВ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН ГОСУДАРСТВЕННОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ПО ПРИМЕРУ ГОРОДА БУГУЛЬМА»</p>		
<p>ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫЙ ДАИЛЕНДІКСІЛДІК АДАМСЫЗДЕЛІК ТАЗАМЫН ИТУ НАМ САЛАТЫН ДОЛЖНОСТЬІНІҢ ІЛГІСІ ДАУДАТ КАЗАНА УЧРЕДЖДЕНИЕСЕ «БОГЛЕМІВ ИСІНФОРМЕН ХАЙДАРСЫЗДЕЛІК ТӨЗМІМІНГІ ЗАГЕІ»</p>		
<p>подпись, Ф.И.О.,</p>		
№		20 г.
<p>ИНН 1645005475</p>		
<p>423230, РТ, г. Бугульма, ул. Октябрьская, 15</p>		

2019 Γ.

Зарегистрировано, рег. № 73  
Председатель Татарстанского  
республиканского комитета НГСП

М.М.Шарапов

## Содержание

1	Общие положения	3	стр.
2	Предмет договора	3	стр.
3	Действие коллективного договора	5	стр.
4	Образовательная, научно-методическая и хозяйственная деятельность	5	стр.
5	Трудовой договор	6	стр.
6	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8	стр.
7	Вопросы занятости	9	стр.
8	Рабочее время и время отдыха	11	стр.
9	Оплата труда, премирование	15	стр.
10	Условия и охрана труда работников. Охрана здоровья	19	стр.
11	Правовая и социальная защита работников	23	стр.
12	Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	26	стр.
13	Регулирование труда женщин	26	стр.
14	Социальная защита молодежи	27	стр.
15	Гарантии деятельности профсоюзной организации	28	стр.
16	Ответственность сторон за нарушение коллективного договора	30	стр.
17	Заключительные положения	30	стр.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице директора ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» (далее Колледж) Маслова Александра Сергеевича, именуемого далее – «Работодатель», и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета колледжа Снегиревой Марины Борисовны, далее «Профком».

Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем трудового коллектива при заключении коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благоприятных условий для осуществления трудовых функций каждым работником и нормальной деятельности коллектива в целом, а также по вопросам отдыха работников.

## **2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, материальной поддержке сотрудников и неработающих пенсионеров Колледжа, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

2.2. В целях обеспечения устойчивой работы Колледжа, повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций

работодатель обязуется:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения.

- 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, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработка 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, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устраниению 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 организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности 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 организации независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

2.3. В случае внесения дополнений, изменений в законодательство, в соответствии с которым заключен настоящий коллективный договор, стороны вправе внести соответствующие изменения и дополнения в коллективный договор порядке, установленном коллективным договором.

### **3. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

3.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Договор вступает в силу со дня его принятия на собрании трудового коллектива Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Бугульминский строительно-технический колледж» и действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего.

3.2. По истечении срока, установленного п. 3.1. Договора стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

3.3. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемыми частями договора и обязательными для сторон.

3.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

3.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

3.7. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

### **4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ, НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

4.1. Организация образовательного процесса в Колледже осуществляется в соответствии с действующим законодательством, направленным на реализацию действующих образовательных стандартов.

4.2. Работодатель:

- совершенствует структуру образовательного учреждения в

соответствии с Программой развития учебного заведения и его Уставом;

– обеспечивает развитие платных образовательных услуг, доход от которых направляется на развитие учебного заведения, сохранение кадрового потенциала;

– обеспечивает открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. Работники в обязательном порядке должны быть своевременно информированы (через приказы, решения) по следующим вопросам:

- а) основные задачи по обеспечению деятельности колледжа;
- б) анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- в) решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- г) финансовое положение, доходы и расходы (включая валютные).

## **5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

5.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством (гл.10, 11,ст.303, 304 ТК РФ).

5.2. Срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника; с лицами, работающими по совместительству, с руководителем учреждения, заместителями руководителя, главным бухгалтером, с лицами пенсионного возраста и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 Трудового кодекса РФ).

5.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

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

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой с учетом формирования контингента на новый учебный год.

5.5. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем (не меньше 720 часов – 1 ставка). 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 больше или меньше нормы

часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

5.7. 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.

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

5.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, 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.

5.10. 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 учреждения, 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. 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.

5.11. При приеме на работу работодатель должен потребовать справку о наличии (отсутствии) судимости (или) факта уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 331. ТК РФ «Право на занятие педагогической деятельностью», статья 351.1. ТК РФ «Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних», иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

5.12. При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника подпись с правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором и приложениями к нему, Уставом учреждения.

5.13. Работник не менее чем за 3 дня до момента расторжения трудового договора обязан сдать в отдел кадров, заполненный обходной лист.

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

5.15. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст.65 ТК РФ)

Работодатель представляет к награждению знаками отличия, дающими право на звания «Ветеран труда», за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в сфере труда работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.3.3. 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), в соответствии с Положением о служебных командировках ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж» ([приложение 3](#)).

6.3.4. 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.

Представлять 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.

6.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **7. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением штата, численности работников рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета. Работодатель в письменной форме сообщает выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения указанных мероприятий.

7.2. При объективной необходимости высвобождения работников в связи с сокращением численности (штата), сокращением контингента студентов:

- не позднее, чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- предварительно (не менее чем за три месяца) письменно уведомлять государственные органы занятости о возможном массовом высвобождении;

- не позднее, чем за два месяца довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работника о предстоящем высвобождении письменным распоряжением (уведомлением),

- одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата предложить работнику другую работу в колледже;
- при высвобождении работников учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ТК РФ;
- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения.

7.2.1. При объективной необходимости сокращения численности (штатов) на основе переговоров с профкомом разработать меры по предотвращению сокращения численности (штатов) и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

- приостанавливать прием рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- первоочередное увольнение временных работников, работающих по совместительству;
- использование возможностей переводов на другие работы внутри колледжа намеченных к увольнению работников;
- предоставление возможности переобучения высвобождаемым работникам за счет средств колледжа на профессии, по которым имеются вакансии;
- перевод работников с их согласия на неполный рабочий день (неделю);
- применить временное распределение имеющихся объемов работ между работниками, даже с неполной нагрузкой и зарплатой;
- сокращение административно-управленческих расходов;
- снятие персональных надбавок к зарплате;
- ограничить или полностью запретить сверхурочные работы;
- осуществить переподготовку и переквалификацию кадров;
- предусмотреть гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников, особо нуждающихся в социальной защите - женщин, молодежи, инвалидов.

7.3 При сокращении численности или штата, не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

7.4 . Лицам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или сокращением штатов для трудоустройства предоставить один день в неделю с сохранением средней зарплаты в течение 2-х месяцев перед расторжением трудового договора для поиска работы на других предприятиях.

7.5. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии). Исчисление размера пенсии производится на общих основаниях по действующему закону о государственных пенсиях.

7.6. При приеме на работу администрация будет отдавать приоритет бывшим работникам колледжа, которые были уволены из-за отсутствия работы или сокращения штатов.

7.7. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в первую очередь работникам своего колледжа, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.8. Использовать на повышение квалификации, подготовку, профессиональную переподготовку персонала до 2% средств от расходов на

оплату труда персонала с отнесением их на себестоимость продукции (работ, услуг).

7.9. Работодатель организует за свой счет в пределах утвержденной сметы профессиональную переподготовку и повышение квалификации преподавателей и сотрудников в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации с учетом мнения каждого работника. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников осуществляется при наличии средств (**Приложение 2**). Работодатель проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки. Порядок и условия проведения аттестации определены действующим Положением об аттестации (**Приложение 4**).

## **8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

8.1. Режим рабочего времени и отдыха регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего распорядка (**Приложение 1**), учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом учреждения.

8.2. В учреждении действует пятидневная рабочая неделя с двумя выходными и шестидневная рабочая неделя для преподавателей, согласно учебного плана колледжа. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. Для методистов, педагогов-психологов, руководителей физического воспитания, руководителей ОБЖ, социальных педагогов, мастеров производственного обучения, воспитателей и других педагогических работников установлена продолжительность рабочей недели 36 часов при условии оплаты за ставку. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии с законодательством.

8.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом за счет собственных средств устанавливает для отдельных категорий работников сокращенное рабочее время. Основанием для такого сокращения являются специальная оценка условий труда.

8.5. Для сохранения здоровья работников, профилактики негативного воздействия различной аппаратуры, а также для поддержания нормального производственного процесса работникам предоставляется два 15 минутных регламентированных перерыва в течение рабочего дня для кратковременного отдыха: в 10<sup>00</sup> и в 15<sup>00</sup>. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать по своему усмотрению, не покидая при этом территорию колледжа.

Работающим на ПЭВМ организуются перерывы на 10-15 мин через каждые 45-60 мин работы. Продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 1 ч. За основную работу с

ПЭВМ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочего дня.

8.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, а обеспечивается возможность приема пищи в перерывах между занятиями (большие перемены) одновременно вместе со студентами в специально отведенных для этой цели помещениях.

8.7. 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, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

8.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

8.10. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет без их согласия.

8.11. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

8.12. Мужчины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работам в ночное время только с их согласия.

8.13. Работодатель по согласованию с профсоюзовым комитетом может при необходимости вводить гибкий режим рабочего времени не более 12 часов в сутки при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

8.14. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет еженедельно (в пятницу) не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц по заявлению работницы, полностью оплачиваемый за счет средств колледжа. На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

8.15. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час - как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило остается в силе и в случаях переноса предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

8.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.17. 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

8.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж».

8.19. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

8.21. В соответствии с действующим законодательством предусмотрены отпуска:

- трудовые;
- социальные;
- без сохранения заработной платы.

#### 8.21.1. Трудовые отпуска.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный отпуск всем работающим продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работниками – 56 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

8.21.2. Социальные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам колледжа в связи:

- с работой в течение года без предоставления листков нетрудоспособности – 3 календарных дня;

- свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня (под близкими родственниками понимаются родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки).
- проводами ребенка в первый класс родителю – 1 календарный день (1 сентября);
- проводами сына в армию родителям – 1 календарный день.

8.21.3. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам колледжа в связи:

- свадьбой детей работника 3 календарных дня;
  - свадьбой родных 2 календарных дня;
  - рождением ребенка до 3 календарных дней;
  - работникам для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа 14 календарных дней;
  - работникам для санаторно-курортного лечения 20 календарных дней
- 8.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:
- работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 6**);
  - работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (**Приложение № 8**).

Дополнительный отпуск, оплачиваемый в пределах фонда оплаты труда, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается приказом директора на основании специальной оценки условий труда и с учетом фактически отработанного времени во вредных условиях труда.

8.23. Очередность предоставления работникам отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала основного ежегодного отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

8.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск 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 либо использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается, ст. 128 ТК РФ.

8.26. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (до достижения ими возраста 18 лет), предоставляются четыре дополнительных выходных дня в

месяц, оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством (ст. 262 ТК РФ).

8.27. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, предоставляются следующие льготы:

- оплачиваемые учебные отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы.

8.28. Заработка плата за время учебного отпуска выплачивается перед его началом, а не после возвращения студента с лабораторно-экзаменационной сессии. Если студент не сдал полностью зачеты или экзамены, никаких удержаний из его заработной платы не производится.

## **9. ОПЛАТА ТРУДА. ПРЕМИРОВАНИЕ**

9.1. Формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников устанавливаются коллежем на основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» в пределах бюджетных средств, направляемых на оплату труда и самостоятельно в пределах имеющихся внебюджетных средств, направляемых на оплату труда, определяемых сметным расчетом.

9.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников колледжа» ([Приложение № 5](#)). Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в Колледже вносятся директором по согласованию с профкомом.

9.3. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

9.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: 23 числа – аванс, 8 числа следующего месяца - окончательный расчет.

Заработная плата перечисляется в безналичной форме на банковский счет работника и выплачивается работникам в кассе. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

9.5. Тарифная ставка (оклад) рабочих и учебно-вспомогательного персонала 1 разряда при нормальных условиях труда доводится доплатами до уровня не ниже прожиточного минимума, предусмотренного работникам образования и жителям Республики Татарстан.

9.6. Минимальные тарифные ставки (оклады) других категорий работников установлены с сохранением действующих соотношений между разрядами, группами тарифных ставок и уровней оплаты труда для всех профессионально - квалификационных групп работников, являются гарантией минимальных размеров оплаты труда, и обязательными для образовательных учреждений в

соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ)

9.7. В минимальный размер оплаты не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальная заработка обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки, своих служебных обязанностей.

9.8. Тарифные ставки и должностные оклады работников колледжа увеличиваются по мере роста минимальной оплаты в бюджетной сфере РТ или РФ.

Бюджетом РТ гарантируется оплата должностных окладов, ставок работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9.9 . Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению:

9.9.1. Руководителю и работникам административно-управленческого аппарата колледжа запрещается выдача заработной платы, если не обеспечивается безусловная текущая выплата заработной платы работникам колледжа.

9.9.2. Воздержаться, до погашения задолженности по заработной плате и обеспечения текущих платежей, от повышения заработной платы руководителям и административно - управленческому персоналу.

9.10. Размер оплаты труда руководителя устанавливается в соответствии с НСОТ и определяется трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

9.11. Обеспечить пропорциональный рост заработной платы всем работникам колледжа при индексации заработной платы.

9.12. Ввести механизм начисления процентов на просроченную задолженность по заработной плате в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

9.13. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать согласно Положению, но не ниже норм, установленных соответствующими решениями Правительства Российской Федерации или субъекта РФ.

9.14. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.15. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

9.16. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% от тарифной часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра).

9.17. За выполнение не престижных работ, связанных с дискомфортными условиями труда рабочих (по уборке нечистот) производить доплату в размере 30% от оклада;

9.18. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

9.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

9.20. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). Расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные возмещаются в размерах, установленных Положением о служебных командировках.

9.21. Поощрение педагогов-новаторов, победителей соревнования, конкурсов осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа.

9.22. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения.

9.23. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования. Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

9.24. В случае, если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

9.25. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

9.26. В случае если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

9.27. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих не могут быть меньше нижней границы диапазона повышающих коэффициентов, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность или профессия

работника. Размеры повышающих коэффициентов приведены в **Приложении 5** к коллективному договору.

9.28. Каждый работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате (начисление, налоги и другие удержания).

9.29 Премирование работников осуществляется в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда работников колледжа (**Приложение № 5**).

9.30. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ.

9.31. Выплата педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

9.32. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФР в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам.

- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

- при нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

9.33. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского соглашения;

- организовать контроль в целях выплаты заработной платы в полном объёме без использования «серых» схем оплаты труда;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством РФ, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

9.34. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

## **10. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ**

Признавая приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется обеспечить:**

10.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

10.2. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

10.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (**Приложения 6, 7**).

10.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

10.5. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, осуществлении технологических процессов.

10.6. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

10.7. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

10.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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.

10.9. Приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших в установленном порядке обязательную сертификацию или декларирование соответствия, работникам, занятым на работах с вредными, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**приложение 8, 9**).

10.10. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (**приложение 1**).

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

10.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.13. Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест, согласно утвержденного перечня, в соответствии с Федеральным законом РФ № 426 от 28.12.2013.

10.14. Условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- ограничить ручные и тяжелые физические работы в соответствии с установленными нормами предельно допустимых нагрузок для женщин;
- выделить рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

10.15. Условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

10.16. Работникам (членам их семей) выплату единовременного денежного пособия в размере 10000 руб. за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

10.17. Нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебного заведения. В случаях несоответствия температурного режима (ниже + 15<sup>0</sup>C):

- в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;
- в помещениях кабинетов, лабораторий сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

10.18. Структурные подразделения колледжа обеспечить защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости) в соответствии с нормами.

10.19. Организацию соответствующими службами, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

10.20. Гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

10.21. Составление и утверждение ежегодных планов мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

10.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.23. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.24. Финансиование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

10.25. Контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующими ГОСТами и ССБТ (Федеральный закон № ФЗ-52 от 30.03.1999г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» - статья 32).

10.26. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым с вредными условиями труда, по результатам СОУТ рабочих мест, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей ([Приложение № 6](#)).

10.27. Организовать, совместно с профсоюзовым комитетом, контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

10.28. Рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзовым комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о применяемых мерах в этой области.

10.29. Участвовать в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

10.30. **Работник**, руководствуясь в работе действующими законодательными, нормативными, правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего распорядка, распоряжениями администрации **обязуется**:

- соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.31. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств работодателя.

10.32. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативно-правовых требований к условиям труда (нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечение работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

За время приостановки работы органом Госнадзора и контроля по указанной причине за работников сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

10.33. Обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда.

10.34. Участвовать в работе постоянно действующей комиссий по безопасности труда.

10.35. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

10.36. Осуществлять контроль за целевым расходованием средств на охрану труда.

10.37. Участвовать в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в колледже.

10.38. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с администрацией вопросы выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.39. Участвовать в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

10.40. Совместно со специалистом по охране труда, проводить два раза в год анализ состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников и принимать меры по их предупреждению и снижению.

## **11. ПРАВОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ**

11.1. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам Колледжа в соответствии с пенсионным законодательством,

работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О трудовых пенсиях в РФ» № 173-ФЗ от 17.12.2001 г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 07.05.1998 г., «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30.04.2008 г. и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (единого социального налога);
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- представляет в случае ликвидации (реорганизации) индивидуальные сведения в Пенсионный фонд РФ;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;
- знакомит работников с порядком и нормами системы софинансирования накопительной части трудовой пенсии;
- принимает заявления, своевременно удерживает и перечисляет дополнительные страховые взносы из заработной платы работников, написавших заявление на вступление в правоотношения согласно Федеральному закону № 56-ФЗ от 30.04.2008 г., на накопительную часть их трудовой пенсии.

#### 11.2. Работодатель обеспечивает:

- обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

11.3. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией Колледжа по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Члены профсоюза могут обращаться по трудовым спорам в профсоюзный комитет.

11.4. Профсоюзный комитет ведет учет заявлений по социальным вопросам работников колледжа, а также осуществляет контроль за расходованием средств, направленных на социальную сферу.

11.5. Работодатель обеспечивает, по возможности, сотрудников Колледжа автотранспортом для похорон близких родственников.

11.6. Работодатель выделяет средства для проведения культурно-массовых мероприятий для сотрудников Колледжа, а также для неработающих пенсионеров, при наличии средств.

11.7. Работодатель оказывает материальную поддержку работникам Колледжа.

За работниками, уволенными по состоянию здоровья, в связи с признанием нетрудоспособными, в связи с выходом на пенсию, а также за работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, обучающимися в аспирантуре,

сохраняется право очередности на получение материальной помощи.

11.8. Работодатель и комиссия по социальному страхованию организуют в соответствии с установленным объемом выделяемых средств Фонда социального страхования летний отдых детей сотрудников учреждения.

11.9. Работодатель совместно с комиссией по социальному страхованию распределяет денежную компенсацию на курортно-санаторное лечение в соответствии с установленным порядком.

11.10. Семьям с детьми, нуждающимся в дополнительной социальной поддержке, также предоставляются дополнительные социальные льготы и компенсации.

11.11. Матерям, состоящим с учебным заведением в трудовых отношениях, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в соответствии с Указом Президента РФ № 1110 от 30.05.1994 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты. Размер данных выплат устанавливается вышеуказанным Указом президента РФ и Постановлением Правительства № 1206 от 03.11.1994.

11.12. Работодатель обязуется проводить работу по улучшению жилищных условий работников. В этих целях осуществляет (совместно с профсоюзным комитетом) учет нуждающихся в жилье. Сотрудникам, проживающим в общежитии колледжа, предоставляется скидка в размере 50% на оплату коммунальных услуг.

11.13. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), работодатель оказывает дополнительную помощь, например:

- обеспечивает работников горячим питанием в столовой за счет внебюджетных средств;
- работникам колледжа предоставляются льготы на оплату за обучение в отделении дополнительного профессионального образования в размере:
  - при стаже работы в колледже более 5 лет на усмотрение администрации,
  - при стаже работы в колледже более 10 лет до 50%.
- оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:
  - в связи с бракосочетанием работника 5000 рублей;
  - при рождении ребенка в размере 5000 рублей;
  - на похороны близких родственников в размере 5000 рублей;
- поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и 60 лет со дня рождения для женщин, 60 и 65 лет со дня рождения для мужчин) в зависимости от стажа работы в организации в размере:
  - свыше 5 лет – 3000 рублей;
  - свыше 10 лет – 4000 рублей;
  - свыше 20 лет – 5000 рублей;
  - свыше 30 лет – 7000 рублей;
  - свыше 40 лет – 10000 рублей;
- работникам Колледжа, выходящим на пенсию по возрасту и с последующим увольнением, материальное вознаграждение в размере 3-х окладов.

**11.14. Профсоюзный комитет:**

- осуществляет контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования (единого социального налога);
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии, о негосударственном пенсионном обеспечении;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ 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 комиссией по социальному страхованию, администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС 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 ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

**11.15. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.**

## **12. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

В соответствии с Налоговым кодексом РФ от 05.08.2001 г. № 117-ФЗ (ч.2, п.п.9 п.2 ст. 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзовыми организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

**12.1. Работодатель обязуется:**

- направлять средства профсоюзному комитету на проведение социально-культурных мероприятий, на организацию отдыха работников, предусмотренных уставной деятельностью (в соответствии со сметой расходов);

– обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров-конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

#### 12.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- выделять на организацию отдыха и оздоровление трудящихся средства из профсоюзного бюджета;
- проводить организаторскую работу по оздоровлению детей (обеспечивать сбор заявлений, распределение путевок).

### **13. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**

В целях внедрения гендерного подхода в коллективно-договорной процесс стороны договорились:

- провести специальную оценку условий труда рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет их модернизации;
- провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях;
- осуществить анализ рабочих мест по уровню оплаты труда работников и работниц;
- разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин (например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам);
- обеспечить женщинам-работницам равные конкурентные условия с мужчинами- работниками при назначении на руководящие должности.

#### 13.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить опережающее обучение высвобождаемых женщин востребованным на производстве профессиям;
- создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование;
- оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции организации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться на предприятие, организовать, в случае необходимости, их переобучение;
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеборочее время;
- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей инвалидов до 16 лет;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы;
- организовать комнаты личной гигиены женщин, создать кабинеты психологической разгрузки, оздоровительные комплексы.

#### 13.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– содействовать созданию условий для улучшения труда женщин, оказывать помощь работодателю в выполнении социальных программ организации, направленных на улучшение условий труда и охраны здоровья женщин.

## **14. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

(Молодыми работниками считаются молодые люди до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное образование (по очной форме обучения) и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения, в возрасте до 35 лет).

**14.1. Работодатель обязуется:**

- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня впервые;
- производить доплату молодым специалистам в первый год работы после окончания ВУЗа в размере 30% от ставки.

**14.2. 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.

## **15. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Работодатель признает профсоюзную организацию Колледжа в лице Снегиревой М.Б. (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

**15.1. Работодатель обязуется:**

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от

заработной платы и перечислять на расчетный счет ТРО Нефтегазстройпрофсоюза РФ одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Распределение удержаных профсоюзных взносов между профсоюзным комитетом и ТРО Нефтегазстройпрофсоюзом РФ.

- Устанавливать бухгалтерам расчетной группы, занимающимся перечислением профсоюзных взносов, доплату в размере 1,8%, кассиру 0,5% ежеквартально за счет средств членских взносов от суммы начисленных взносов.

- оказывать содействие профорганизации, профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ);

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

- информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 3 дня до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

- предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт (ст. 377 ТК РФ);

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

- травмы, полученные профсоюзовыми активистами в период выполнения ими профсоюзных поручений (в том числе вне пределов территории колледжа), считать травмой, связанной с производством.

- дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

15.2. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом колледжа.

15.3. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Уставом.

15.4. Руководители, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать подразделения колледжа, в которых работают члены профсоюза, для проверки реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

15.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа колледжа.

15.6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении

15.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами РТ «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и др.;
- способствовать росту производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;
- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, направлять ему представления об устраниении обнаруженных нарушений;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах;
- не допускать ситуацию не перечисления 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;
- обеспечить подписку на газету Федерации профсоюзов РТ «Новое слово» или на газету ФНПР «Солидарность».

## **16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

16.1. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст.54, 55 ТК РФ; ст.5.28.-5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях; ст. 30 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

16.2. Профком имеет право требовать привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей за нарушение законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих трудовые нормы, условий коллективного договора.

## 17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

17.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между представителями работодателя и работников (директора колледжа и профкома). Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года

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

17.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники и профком не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применять к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

17.5. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Законом порядка проведения забастовок не привлекать дополнительную рабочую силу (не принимать на работу работников) для замены бастующих работников.

17.6. Администрация и профком обязуются совместно с местным органом самоуправления в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ (услуг), которые должны проводиться в период забастовки.

17.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, для этого стороны на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утвержденному сторонами.

17.8. Стороны ежегодно (раз в полугодие):

- отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

17.9. Профком:

- запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее;
- при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;

- заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

17.10. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут ознакомиться в отделе кадров, профсоюзном комитете.

17.11. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем и профкомом.

**Приложения:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж».
2. Положение о профессиональной переподготовке педагогических и руководящих работников колледжа.
3. Положение о служебных командировках.
4. Об аттестации педагогических и руководящих работников колледжа.
5. Положение об оплате труда работников колледжа
6. Перечень должностей работников, работающих в режиме ненормируемого рабочего дня.
7. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты.
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий и должностей, работники которых обеспечиваются смывающими и обезжирающими средствами.
10. Соглашение по охране труда.

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ М.Б.Снегирева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Директор ГАПОУ «Бугульминский  
строительно-технический колледж»

\_\_\_\_\_ А.С.Маслов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.